

## الشباب وثقافة العمل الحر دراسة حالة على عينة من الشباب بمحافظة دمياط

اعداد

د/صبري بديع عبد المطلب  
أستاذ مساعد كلية الآداب جامعة دمياط

### المستخلص :

ومن ثم سعت الدراسة الراهنة إلى التعرف على اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر، والمعوقات التي تحول دون اتجاه عديد من الشباب نحو العمل الحر في المجتمع، والرؤية المستقبلية لتنمية وعي الشباب بأهمية ثقافة العمل الحر، ومن أجل تحقيق هذه الأهداف اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وأداة دراسة الحالة التي تم تطبيقها على عينة من الشباب أصحاب العمل الحر داخل محافظة دمياط، والتي بلغت (٢٠) شابًا، واتضح من نتائج الدراسة الميدانية أن من أسباب اتجاهات الشباب نحو ثقافته العمل الحر هو عدم وجود حدٍ للدخل الممكن كسبه، فمن يمتلك مهارات جديدة ومتنوعة مع كل تجربة عمل جديدة بحكم متطلبات العمل المختلفة، سوف يجد الفرصة سانحةً أمامه لتعلم شيء جديد في كل مرة، وهذا ما يجعل أداءه أفضل مع مرور الوقت، ويزيد من خبراته، ويستطيع العمل على مشاريع متعددة في نفس الوقت، كما اتضح أن غالبية العينة تعرضوا لمعوقات العمل الحر، ومن أهم هذه المعوقات التذبذب في العمل في بدايته، فالشاب قد يظل فترةً يعمل لفترة طويلة، وأخرى دون أي عمل يُذكر ويقل الطلب عليه، بالتالي يصبح بلا عمل، بالتالي لن يكون دخله ثابتًا ومستقرًا، كما أشارت النتائج إلى أن هناك عديدًا من النصائح من جانب الشباب الذين خاضوا تجربة العمل الحر، وفي مقدمتها: إن النجاح في العمل الحر يتطلب الصبر، ويجب التأقلم مع التحديات المختلفة والاستمرار في تطوير مهاراتهم، وتوسيع قاعدة عملائهم، وهذا الأمر قد يستغرق وقتًا لتحقيق النجاح والاستقرار المالي المطلوب.

الكلمات المفتاحية: اتجاهات الشباب، العمل الحر، المشاركة المجتمعية



## Youth and the culture of self-employment a case study on a sample of youth in Damietta Governorate

### Abstract:

Hence, the current study sought to identify the attitudes of young people towards the culture of self-employment, and the obstacles that prevent the direction of many young people towards self-employment in society, and the future vision for developing youth awareness of the importance of the culture of self-employment, and in order to achieve these goals, the study relied on the descriptive approach, and the case study tool that was applied to a sample of young self-employed people within Damietta Governorate, which amounted to (20) young people, and it became clear from the results of the field study that one of the reasons for The attitudes of young people towards the culture of self-employment is the lack of a limit to the income that can be earned, whoever has new and varied skills with each new work experience by virtue of the different work requirements, will find the opportunity for him to learn something new every time, and this is what makes his performance better over time, increases his experience, and can work on multiple projects at the same time, as it turned out that the majority of the sample were exposed to the obstacles of self-employment, and the most important of these obstacles is the fluctuation in work at its beginning, The young man may remain for a long time working for a long time, and another without any work and the demand for it decreases, so he becomes without work, so his income will not be stable and stable, and the results indicated that there are many tips on the part of young people who have experienced self-employment, foremost of which are: Success in self-employment requires patience, and you must adapt to various challenges and continue to develop their skills, and expand their customer base, and this may take time to achieve success and the required financial stability.

**Key Words:** Youth trends , Youth , Community Partnership

**اشكالية الدراسة :**

لقد تزايد الاهتمام العالمي بقضية العمل الحر والتوجهات القيمية نحوه في ظل التغيرات والتحولات الاقتصادية العالمية ؛ وذلك بسبب دورها في زيادة الإنتاج والتشغيل والدخل والابتكار والتقدم في ظل الثورة المعلوماتية، والاتجاه نحو التخصص، وآليات السوق، والعولمة ، والانتقال من الحداثة إلى ما بعد الحداثة ، ومن ثم أصبح نشر ثقافة العمل الحر بين الشباب ضرورة مجتمعية ملحة ، وذلك في ظل ارتفاع معدلات البطالة والفقر في دول العالم ، بالإضافة إلى ارتفاع معدلات النمو السكاني والتي شكلت عبئاً ثقيلاً على مؤسسات الدولة والبنى التحتية الأساسية ، وعدم قدرة الدول بمفردها على تشغيل كافة الخريجين، الأمر الذي يتطلب شراكة مجتمعية مع قطاعات المجتمع المختلفة ، وتغيير أفكار الشباب المتعطل عن العمل واتجاهاتهم ووعيهم؛ ليؤهل نفسة لسوق العمل بعيداً عن العمل الحكومي غير المتوافر ؛ ولذلك شرعت عديد من المنظمات الدولية - وفي مقدمتها منظمة الأمم المتحدة والبنك الدولي- إلى رفع شعار دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة تحت مسمى ريادة الأعمال، بوصفها سبباً إلى إحداث تنمية بشرية حقيقية ، وقد أدت الدراسات التي أجريت على بعض الاقتصاديات القومية ومنها الأوروبية، والتي يعتمد اقتصادها على المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى لعب دورٍ مهم في زيادة حجم الانتاج الوطني، بالإضافة إلى توفيرها فرص العمل من خلال انتشار فكرة العمل الحر وفلسفته، وتحلى أفراد المجتمع بمهاراته وقدراته وسلوكياته، وهذا ما تم الأخذ به في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء وإن اختلفت الإجراءات والأساليب، ومن ثم أنشأت الدولة الصندوق الاجتماعي للتنمية بوصفه جهازاً قومياً يتولى تسهيل حصول الشباب على قروض لتنفيذ مشروعات إنتاجية صغيرة ومتوسطة، إلا أن الصندوق في بدايته بدأت تواجهه عديد من المشكلات في علاقته بالمقترضين الذين تعثروا في سدد قروضهم لعدم نجاح مشروعاتهم ، ومن أجل ذلك اتجه الصندوق إلى تبني مشروع فكرة ثقافة العمل الحر للشباب لتأهيلهم لسوق العمل وتنمية مهاراتهم وقدراتهم على أسس ، تشمل دراسات جدوى اقتصادية واجتماعية لهذه المشروعات وكيفية تخطيطها ، **ولقد جاءت أهداف الدراسة الراهنة** ساعية إلى التعرف على اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر ، والتعرف على العوامل المؤثرة في ثقافة العمل الحر لديهم ، والكشف عن المعوقات التي تحول دون اتجاه عديد منهم نحو العمل الحر في المجتمع بوصفه قوة دفع للشراكة المجتمعية ، كما تسعى الدراسة إلى وضع رؤية مستقبلية لتنمية وعيهم بأهمية ثقافة العمل الحر .

**- تساؤلات الدراسة :**

- ١- ما اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر ؟.
- ٢- ما العوامل المؤثرة في ثقافة العمل الحر ؟.
- ٣- ما المعوقات التي تحول دون اتجاه عديد من الشباب نحو العمل الحر في المجتمع ؟.
- ٤- ما الرؤية المستقبلية لتنمية وعي الشباب بأهمية ثقافة العمل الحر ؟.

**منهج الدراسة :**

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، الذي يساعد في التعرف على اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر، ومصادر المعرفة والعوامل المؤثرة في ثقافة العمل الحر، والمعوقات التي تحول دون اتجاه عديد منهم نحو العمل الحر في المجتمع بوصفه قوة دفع للشراكة المجتمعية ، والرؤية المستقبلية لتنمية وعيهم بأهمية ثقافة العمل الحر ، ومن ثم لا بد من تحليل ما يقع تحت أيدينا من معلومات خاصة بذلك ، كما اعتمدت على **طريقة المسح الاجتماعي بالعينة العمدية** ؛ لأنها أكثر الأساليب ملائمة لهذه الدراسة .

### - أدوات الدراسة :

فرضت علينا طبيعة الدراسة وأهدافها وأسلوب تناولها ومعالجتها استخدام مصادر متنوعة ومختلفة لجمع البيانات، منها **(دليل دراسة الحالة)**، وبالتالي فقد جمعت الدراسة بين أدوات كيفية ساعدت في بلورة ملامح الظاهرة وأبعادها المختلفة والمتغيرات المرتبطة بها، وأخرى كمية تسهم في جمع البيانات الميدانية نظرًا لما تمليه طبيعة الدراسة الراهنة وأهدافها، والذي ينصب على التعرف على اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر، والمعوقات التي تحول دون اتجاه عديد منهم نحو العمل الحر بوصفه قوة دفع للشراكة المجتمعية، والتي تساعد في دفع عجلة النمو الاقتصادي والنهوض بالتنمية .

### - عينة الدراسة :

اعتمدت الدراسة الحالية على قطاع حيوي من الشباب الذي يعمل عملاً خاصاً أو حرّاً في أي قطاع من قطاعات المجتمع ، وشملت عينة الدراسة ( ٢٠ عشرون) حالة من الشباب أصحاب العمل الحر داخل محافظة الدقهلية، والذين استفادوا من خدمات الصندوق الاجتماعي للتنمية ، كما روعي أن يكون المبحوث قد حصل على التمويل وأقام المشروع، وانتهى من سداد المديونيات أو المستحقات ، وذلك حتى يمكننا أن نلمس كل الإيجابيات والسلبيات في كافة المراحل التي مر بها المشروع ، بهدف تغطية محاور الدراسة وأهدافها، وقد تم تحديد عينة الدراسة وفقاً لعدة أبعاد، منها: البعد النوعي ، والسن ، والبعد التعليمي ، والحالة الاجتماعية ، والبعد الاقتصادي .

### - مفاهيم الدراسة :

#### ١- الاتجاهات Attitude :

يمكننا القول - مطمئنين - إلى أن الاتجاهات وثيقة الصلة بحياة الإنسان وبأفكاره وقيمه وثقافته وسلوكه، ولكل إنسان اتجاهاته الخاصة به نحو القضايا السياسية والاجتماعية والاقتصادية والنفسية والسلوكية، وهذه الاتجاهات جاءت بعد مراحل التنشئة الاجتماعية والظروف الخاصة التي مر بها الإنسان ، وتتبدى الاتجاهات في الواقع في شكل سلوكيات نوعية تظهر في الاختيار بين موقف القبول أو الرفض أو الحيادية للمواقف الحياتية ، وترجع كلمة الاتجاه تاريخياً إلى أصلين: الأول اشتق من الأصل اللاتيني (Aptus)، الذي يشير إلى معنى اللياقة، وقد ظهر هذا الاستخدام لأول مرة لدى **هربرت سبنسر Herbert Spencer** عندما تحدث عن الاستعداد للفعل بوصفه أمراً ضرورياً للوصول إلى الحكم الصحيح ، أما الثاني فيرتبط بكلمة ( Posture ) ، التي تعنى وضع الجسم أثناء التصوير، وتطور استخدامها بعد ذلك لتشير إلى الوضع المناسب للجسم حتى يقوم بالأعمال المختلفة<sup>(١)</sup>. والاتجاه مفهوم تناوله عديد من الباحثين في العلوم الإنسانية، ومن أكثر هذه التعريفات استخداماً تعريف **البورت (Allport)** الذي يرى أن الاتجاه حالة من الاستعداد والتهيؤ النفسي، تنتظم من خلاله خبرة الشخص وتؤثر في استجابة الفرد لكل الموضوعات والمواقف المرتبطة بهذه الاستجابة ، ويرى " البورت " أن عملية تكوين الاتجاهات تُكتسب في مراحل العمر الأولى ويزداد شمولها وتعميمها بتقدم العمر<sup>(٢)</sup>، بينما يعرفه " **هولتزمان Holtzman** " بأنه استعداد تجاه شيء ما قد يكون فكرة أو هدف أو شخص، وهذا الاستعداد يتضمن الشعور الذي يحمل الفرد على العمل والتصرف قبيل الشخص أو الفكرة موضوع

(١) محمد ياسر الخواجة ، اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر : دراسة ميدانية ، كلية الآداب ، جامعة طنطا ، ٢٠١٠ ، ص ١١ .

(2) Allport , G.W, The Nature Of prejudice , Cambridg , Addison , Wesley , 2004 , p.45.

الاتجاه" (١). إذا تأملنا التعريفات التي طرحت لمفهوم الاتجاه نجد أنها تباينت تبعاً للاختلاف في التوجه النظري واختلاف المجالات العلمية التي تتناولها، أما عن التعريف الإجرائي التي تتبناه الدراسة الحالية لمفهوم الاتجاه Attitude: هو استعداد وجداني مكتسب أي ليس فطرياً، وهو ثابت نسبياً، يحدد سلوك الفرد ومشاعره إزاء أشياء معينة أشخاص، أو جماعات، أو موضوعات، أو أفكار، أو مبادئ، أو نظام اجتماعي أو سياسي، يفضله أو يرفضه، مع تقويمه لكل ما يتعلق بهذه الموضوعات أو الأفكار.

## ٢- الشباب Youth :

اختلف مفهوم مصطلح (الشباب) بين العلوم الانسانية، فلفظ نظر كل علم إلى مفهوم الشباب نظراً خاصة تتفق مع وجهة نظره، وإن اختلف الباحثون في تحديد بداية مرحلة الشباب العمرية ونهايتها، إلا أن البعض اهتم بالنمو الجسمي ووظائفه، وآخرون اهتموا بالنمو النفسي، وفريق ثالث ركز انتباهه على تغيير الوضع الاجتماعي والأدوار الاجتماعية (٢)؛ لذا اعتمدوا على معيار النضج الاجتماعي وتكامل الشخصية، ويشير أنصار هذا الفريق إلى مجموعة من السمات والخصائص التي يستخدمونها في تحديد خصائص الشباب بغض النظر عن المرحلة العمرية (٣)، ويمكن وصف مرحلة الشباب عمومًا بأنها المرحلة العمرية التي يتحول من خلالها شخص من حالة الاعتماد على (الطفولة) إلى حالة الاستقلال (البلوغ)، ولأغراض إحصائية تُعرف الأمم المتحدة هذه المرحلة بأنها الفترة التي يتراوح فيها عمر الإنسان ما بين (١٥-٢٤ عامًا)، لكن تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام ٢٠١٦ وسع مرحلة الشباب لتمتد من (١٥-٢٩ عامًا) ليعكس طول مرحلة التحول التي يختبرها معظم الشباب (٤)، في حين يختلف علماء الديموجرافيا فيما بينهم في تحديد بداية هذه المرحلة ونهايتها، فهناك من يؤكد أنهم دون سن العشرين، وبذلك فهو يحدد نقطة النهاية دون تحديد لنقطة البداية، وهناك من يؤكد أنهم من يقعون في الشريحة العمرية ابتداءً من سن الخامسة عشرة حتى سن الخامسة والعشرين، ومن ثم فإن الشباب - وفق هذا التصور- هم الأشخاص الذين يزيدون عن السادسة عشرة والذين انضموا إلى قوة العمل دائماً في بناء المجتمع والتفاعل الاجتماعي (٥)، بينما يشير "معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية" إلى الشباب "بأنهم الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين الثامنة عشرة والثامنة والعشرين، أي الذين أتموا عادة الدراسة العامة، وتتميز هذه المرحلة بأنها مرحلة انتقالية للعبور إلى مرحلة النضج، وتخطى الأفراد فيها مرحلة التوجيه والرعاية؛ كونهم أصبحوا أكثر تحرراً؛ ولهذا تحتاج هذه المرحلة إلى عناية خاصة" (٦).

بعد استعراض هذه التعريفات حول مفهوم الشباب في التراث السوسولوجي فإننا يمكننا القول بأن مرحلة الشباب هي "مرحلة تغير كمي ونوعي في ملامح الشخصية، تتميز بدرجة عالية من التعقيد، إذ تختلط فيها الرغبة في تأكيد الذات والإحساس بالمسؤولية والسعي نحو المثالية والتغير، وتتراوح تلك

(1) Hotzman ,W.H , Introduction to Psychology , Harper and Row Puplicing INC , London , 2008 , p 47

(٢) نجوى الفوال ، الشباب وقضاياها في مصر (١٩٧٠-١٩٩٠) : دراسة توثيقية ، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا ، القاهرة ، ٢٠٠٠ ، ص ٤١ .

(3) Matza , R , (et al) , Position and Behavior Patterns of Youth , Hand Book of Modern Sociology , Rand Mcrally , Chicago , 2014 , pp . 190 – 194 .

(٤) تقرير التنمية الإنسانية العربية ، الشباب وأفاق التنمية الإنسانية في واقع متغير ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، المكتب الإقليمي للدول العربية ، ٢٠١٦ ، ص ١٢ .

(٥) على ليلة ، العالم الثالث قضايا ومشكلات ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص ٤٥١ .

(٦) أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، ٢٠٠٣ ، ص ٤٥٢ .

الفئة العمرية ما بين السادسة عشرة والثلاثين، وتتسم بعدد من الصفات المتميزة ، ويختلف طول هذه الفئة العمرية من مجتمع إلى آخر حسب الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والثقافية السائدة في كل مجتمع " .

### ٣- ثقافة العمل الحر (Self - Emploment Culture) :

تشير الثقافة إلى تلك الأساليب السلوكية والقيم والمثاليات وطرائق الحياة والتفكير التي تتجسد في أنظمة وعلاقات اجتماعية، وأنساق تتبلور حول حاجات الشباب ووضعهم في المجتمع ، وإحساسهم بمشكلاته وإسهامهم في تغييره <sup>(١)</sup>، أما العمل فهو كل ما يقوم به الإنسان من مجهود عضلي أو عقلي في مقابل عائد مادي ، وفي مقابل إشباع رغبات وتلبية احتياجات حياتية متنوعة من سلع وخدمات وغيرها ، وتعتمد الأعمال المختلفة على وجود الطاقة والقدرة اللازمة لإنجازها ، كما أن للعمل نتائج إيجابية لا تقتصر على الفرد فقط ، بل على المجتمع كذلك ، فقيام الإنسان بإنجاز عمله بإتقان ينعكس بشكل كبير على بناء مجتمعه ، كما أن العمل ينتج أفرادًا نشيطين وفاعلين ، ويؤدي إلى الاكتفاء وعدم التبعية ، موفرًا فرصة الاستقلالية للفرد ، بالإضافة إلى توسيع الآفاق والتفكير ، واستغلال الطاقات الهائلة الموجودة في الإنسان ، كما أنه يضمن تحقيق الذات وتطويرها <sup>(٢)</sup>، وفي هذا الصدد يعرف معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية " العمل الحر " بأنه مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير في الأشياء المادية وغير المادية؛ لتحقيق هدف اقتصادي مفيد ؛ وبناء شخصية الفرد بتحقيق الثقة بالنفس والاعتماد على الذات <sup>(٣)</sup>، بينما يعرف الصندوق الاجتماعي للتنمية " العمل الحر " بأنه المشروع الاقتصادي الخاص الذي ينتج سلعة أو يقدم خدمة أو تجارة ويسمى مشروعًا أو عملاً حرًا بسبب حرية اختيار صاحبه لنوعيته وسماته ، وعدم فرض أى جهة خارجية على ذلك المشروع نوع النشاط أو المخرجات ، أو الأهداف، أو سياسته أو خطته <sup>(٤)</sup>، من ثم لا يوجد اتفاق حول تعريف العمل الحر أو كيفية قياس نسبته ، فالعمل الحر هو عمل اختياري تقع عبء مسؤولياته على صاحبه ، وتعود إليه مخرجاته المادية والأدبية والمعنوية ، وقد يكون عملاً في مجال واحد أو مجالات متعددة وفق اهتمامات من يقوم به أو تفرضه عليه ظروف السوق ، وقد يكون عملاً إنتاجياً أو خدمياً أو مهنيًا أو قد يكون عملاً ذهنيًا في مجال الفنون ، أو قد يكون العمل الحر في المصنع أو المعمل أو المكتب ، وقد يعتمد هذا العمل على التجريب أو الاستقرار أو الاستنباط وفي العادة يكون عملاً تنافسيًا يتأثر أساسًا بأحد عوامل السوق، مثل العرض والطلب ، والإمكانات المتاحة .

مما سبق تتبنى الدراسة الحالية مفهوماً للعمل الحر بأنه " عمل اختياري لا يتبع أى جهة، سواء أكانت حكومية أم خاصة، ويقوم الفرد بالعمل بنفسه لحسابه الخاص ، ويستثمر طاقاته وماله للحصول على أقصى ربح يمكن تحقيقه ، ويتطلب اكتساب الفرد لمهارات وقدرات تمكنه من العمل بحرية وثقة في النفس لتحمل المسؤولية" .

(١) حامد عمار ، دراسات في التربية والثقافة " مقالات في التنمية البشرية العربية " ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ١١١ .

(٢) اعتماد علام ، وآخرون ، التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع القطري ، منشورات مركز الوثائق والدراسات الإنسانية ، جامعة قطر ، الدوحة ، ٢٠٠٥ ، ص ٣٤ - ٣٥ .

(٣) أحمد زكي بدوي ، مرجع سابق ، ص ٣٢٣ .

(٤) الصندوق الاجتماعي للتنمية ، تعميق فكر العمل الحر ، الصندوق الاجتماعي للتنمية ، القاهرة ، ٢٠٠٨ ، ص ١٨ .

- الأسس والاتجاهات النظرية للدراسة :- نظرية رأس المال البشري :

على الرغم من أن نظرية الاستثمار البشري لم تتبلور بوصفها نظرية إلا بأبحاث **شولتز** **Schulze**، وأن فكرة تقييم الأفراد بوصفهم أصولاً بشرية لم تلق الانتشار الواسع إلا بظهور هذه النظرية، إلا أن الجذور الحقيقية لهذه المفاهيم ترجع إلى القرن الثامن عشر، حيث وجدت عدة محاولات في هذه الفترة هدفت إلى جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري، وتحديد ماهية رأس المال البشري، وإدخال مهارات الفرد بوصفها أحد مكوناته، والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات الفرد وإنتاجيته من خلال الدور والمسؤولية الاجتماعية، وتقدير قيمة رأس المال البشري لتحديد الأهمية الاقتصادية لمخزون الموارد البشرية- إن صح هذا التعبير - ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد بالنسبة إلى المجتمع، وكذلك تحديد الربحية الاقتصادية لرأس المال البشري بالإضافة إلى عوامل أخرى مرتبطة بالنمو في جودة التعليم، والصحة، والتضخم، والبطالة، وسيادة القانون، بالإضافة إلى وجود عديد من التحديات التي أدت إلى تنامي المسؤولية الاجتماعية وبروزها تجاه رأس المال البشري، ويأتي في مقدمة هذه التحديات التطور التقني والتغيرات المتلاحقة في مجال التكنولوجيا وآليات البحث العلمي الحديثة، والتي تتطلب مهارات خاصة للتعامل معه يتم توفيرها من خلال التعليم والتدريب وأثرها في تنمية المجتمع، ومن هنا جاء اهتمام علماء علم الاجتماع ومفكرهم بوضع نظرية رأس المال البشري، وبيان أهميتها بالنسبة إلى المجتمعات، فالبلدان التي تمتلك رأس مال بشري مرتفع تحقق معدلات نمو مستديمة<sup>(١)</sup>، ويشير مفهوم رأس المال البشري إلى المعرفة والمهارات والاتجاهات والمواقف والقدرات والسمات المكتسبة الأخرى التي تسهم في الإنتاج، وتمثل المهارات والقدرات الفردية التي تسهم في الإنتاج بوصفها أساساً في وظيفة الإنتاج، وهناك مكونان رئيسان لرأس المال البشري مع تكامل قوي، وهما: القدرة المبكرة (سواء المكتسبة أو الفطرية)، والمهارات المكتسبة من خلال التعليم الرسمي أو التدريب على الوظيفة.<sup>(٢)</sup>

وتتبلور فكرة " **شولتز Schultz** " عن مفهوم رأس المال البشري في أنه يشير إلى المهارات والمعارف المفيدة التي يكتسبها الأفراد، والسمة المميزة لرأس المال البشري هو أنه جزء من البشر فهو بشري؛ لأنه جزء لا ينفصل عن البشر، وهو رأس مال لأنه مصدر لأنواع من الإشباع أو المكاسب في المستقبل أو كلاهما، بينما يرى " **دي أنسورينا** " أن المهارات والقدرات - التي تعكس جوهر رأس المال البشري - غالباً ما تكون مبرمجة وذات طبيعة تقنية، كما تعكس هذه المهارات الملامح الفردية للعناصر البشرية.<sup>(٣)</sup>

وبذلك يمكن القول إن إسهامات **شولتز Schultz**، في الستينيات تعد من أهم الإسهامات حول الرأس مال البشري والاستثمار فيه، حيث حاول **شولتز** البحث عن تفسيرات أكثر فعالية، لتفسير الزيادة

(١) محمد عدنان وديع، التعليم والنمو وسوق العمل: في إطار برنامج للتعليم عن بعد، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ٢٠٠٥، ص ١٠.

(2) *Fleischhauer, Kai-Joseph. "A review of human capital theory: Microeconomics." University of St. Gallen, Department of Economics Discussion Paper 2007-01, 2007, p4.*

(3) *Sonia Agut; Managerial Competency Needs and Training Requests : The Case The Spanish , Human Resource Development Quarterly , Spring ,2002 , p 33.*

في الدخل، فسعى إلى تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال إلى الاهتمام بالمكونات الأقل مادية وهي رأس المال البشري، ويعد مفهوم شولتز Schultz للاستثمار في رأس المال البشري إسهامًا كبيرًا في مجال الاقتصاد، حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات الفرد ومعرفته شكلاً من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه<sup>(١)</sup>، وقد بين شولتز Schultz مفهومه لرأس المال البشري وفق ثلاثة فروع، وهي:

١- إن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية، يرجع أساسًا إلى الزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري، والذي كان يعرف بفعل العنصر المتبقي ( Residue Factor )، ثم صار مرادفًا لتعبير الاستثمار في رأس المال البشري.

٢- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقًا للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

٣- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال التقليدي<sup>(٢)</sup>.  
كما أشار البعض إلى أن الفروض الأساسية لنظرية رأس المال البشري تتمثل في:

- ١- رشاد الأفراد : الأفراد يعملون على تنمية قدراتهم بوصفهم منتجين ومستهلكين عن طريق الاستثمار في أنفسهم، على ذلك فالتكوين الرأسمالي سوف يتم عن طريق الأفراد ولمصلحتهم الخاصة.
  - ٢- مكاسب الأفراد تعتمد على إنتاجيتهم التي تعتمد بدورها على مستواهم التعليمي وخبرتهم.
  - ٣- الموارد البشرية لها أبعاد كمية وكيفية ، وأن زيادة النفقات التي تنمى هذه القدرات الكيفية هي التي تؤدي إلى زيادة إنتاجية المجهود البشري، التي سوف يترتب عليها معدل موجب للعائد.
  - ٤- يمكن تقدير الاستثمار البشري بنفس طريقة الاستثمار المادي أي بواسطة النفقات التي تؤدي إلى إنتاج مثل هذا الاستثمار.
  - ٥- التعليم، والتدريب، والتأهيل كلها تعد عوامل استثمار لا عوامل استهلاك.
  - ٦- أهم الأنشطة التي تحسن القدرات البشرية هي الصحة، والتدريب أثناء العمل والتعليم، ويعد التعليم أهم هذه الأنشطة وأكثرها صلة بتحسين القدرات البشرية<sup>(٣)</sup>.
- كما تقوم نظرية رأس المال البشري على تنمية فرضية مؤداها أن الفرد يقوم بالاستثمار في هذا الرأسمال وتراكمه من أجل الحصول على إيرادات في شكل أجور إضافية، وتراكم هذا الرأسمال يتم من خلال عمليات التكوين الأساسي، والتكوين المستمر، وكذلك من خلال التربية الأسرية، أو المهارات المكتسبة أثناء العمل، أو مجموع المعارف التي تمكن من تنمية الكفاءات لدى الأفراد العاملين<sup>(٤)</sup>، حيث حاولت استكشاف العلاقة بين التعليم وسوق العمل وعوائد رأس المال البشري، وتوصلت إلى الدور الذي يلعبه التعليم في التفاوت المشاهد في متوسط دخل الفرد بين مختلف الدول وتفسير الأداء الاقتصادي لها، ومما لا شك فيه أن دراسات شولتز Schultez قد أحدثت انقلاباً في المفاهيم الاقتصادية التقليدية

(١) عبد الغني بن حامد، دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء التنظيمي المتميز للمنظمات، مجلة آفاق للدراسات والبحوث، ٢٠١٨، ص ١٢.

(٢) غربى صباح، الاستثمار في التعليم ونظرياته، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضير، كلية الآداب، العدد الثالث، ٢٠٠٨، ص ١٥.

(٣) حامد الهادي، الحرفيون بين التكيف مع الفقر وصناعة رأس المال، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٨٣ - ٨٤.

(٤) الهادي بوقفلول، الاستثمار البشري وإدارة الكفاءات كعامل لتأهيل المؤسسة واندماجها في اقتصاد المعرفة ورقة مقدمة في إطار: الملتقى الدولي حول "التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية"، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، المنعقد يومي ٩ / ١٠ أبريل ٢٠٠٤، ص ٣.



السائدة في فترة الستينيات بتقديمه نظرية رأس المال البشري، حيث أوضح أهمية رأس المال البشري، والتي تفوق أهمية رأس المال المادي، وذلك في تحقيق معدلات أسرع للنمو<sup>(١)</sup>.

يمكن القول إن موضوع هذه الدراسة يرتبط بهذه النظرية، حيث يعد رأس المال البشري وفق نظرية رأس المال البشري عنصراً مهماً، فالعنصر البشري يعد أهم العناصر الاستراتيجية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ لذا تسعى المؤسسات الممارسة للعمل الحر إلى تطوير هذا العنصر بكل الوسائل والطرق، معتمدة أساساً على التدريب والتعليم، وتحسين بيئة عمله المادية والاجتماعية المحيطة به، بما يساعده في الإنجاز، ويزيد من الدافعية للعمل وتوفير الحوافز والمكافأة وتوفير فرص المشاركة له، وتأتي أهمية رأس المال البشري في منظومة العمل الحر بوصفه أحد أهم مواردها غير الملموسة، والتي تدعمها نحو تحقيق الميزات التنافسية، وتكوين بنية تحتية معلوماتية، ومناخ تنظيمي مهياً للابتكار والإبداع، وخاصة مع احتياج الشباب إلى تحقيق الذات والشعور بالأهمية والأمن والاستقرار بخاصة مادياً، وذلك من خلال الحصول على فرصة عمل، وعلى الرغم من جهود الدولة في محاولة إيجاد فرص عمل للشباب إلا أنها لم تف بالحد المطلوب لذلك، بالإضافة إلى وجود فجوة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات السوق.

#### - الدراسات السابقة :

تعددت الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر، سواء التي تعرضت له بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، منها دراسة (سمير عبد المنعم عبد الغني، ٢٠٢٣)<sup>(٢)</sup> التي هدفت إلى تحديد العلاقة بين استخدام جماعات المهام وتعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلاب مدارس التعليم الفني، وذلك من خلال تعزيز المعارف والقدرات الذاتية والقدرات التخطيطية والقدرات التسويقية التي تتطلبها ثقافة العمل الحر، وتعد هذه الدراسة من الدراسات التجريبية التي تهدف إلى اختيار العلاقة بين متغيرين أحدهما متغير مستقل (استخدام جماعات المهام)، والآخر متغير تابع (تعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني)، وتوافقاً مع نوع الدراسة وأهدافها، فقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج التجريبي، ومنهج البحث التجريبي هو ذلك المنهج الذي تقوم ركائزه على ما يسمى بالضبط التجريبي، وقد بلغ عدد عينة الدراسة ١٥ طالباً من طلاب التعليم الفني بمدرسة الثانوية الزخرفية العسكرية بمدينة دمنهور- إدارة بندر دمنهور التعليمية-، ممن لديهم الرغبة في المشاركة في إجراء الدراسة، وممارسة فعاليات وأنشطة التدخل المهني مع الباحث فترة تطبيق الدراسة، وقد أكدت نتائج الدراسة صحة الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام جماعات المهام وتعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلاب مدارس التعليم الفني، مما يؤكد وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية حيث حدث تغيير بين استجابات أعضاء المجموعة التجريبية (عينة الدراسة) في القياسين القبلي والبعدي لأبعاد المقياس بصورة عامة، والمرتبطة بتعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني.

(1) Holden, Laura & Biddle , Jeff , The Introduction of Human Capital Theory into Education Policy in the United States, November, 2016 , pp.1-47

[https://liberalarts.utexas.edu/\\_files/ms37643/Holden-Biddle\\_for\\_Hamerama.pdf](https://liberalarts.utexas.edu/_files/ms37643/Holden-Biddle_for_Hamerama.pdf)

(٢) سمير عبد المنعم عبد الغني، استخدام جماعات المهام لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني: دراسة مطبقة على إدارة بندر دمنهور التعليمية، مجلة التربية، العدد ١٩٨، المجلد ٤، جامعة الأزهر - كلية التربية، ٢٠٢٣.

أما دراسة (وجدان صالح عوض الحجري، ٢٠٢٢)<sup>(١)</sup> فهدفت إلى التعرف على الإطار المفاهيمي للعمل الحر، والتعرف على واقع دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها، والتوصل إلى تصور مقترح لدورها في زيادة وعي طلابها بثقافة العمل الحر بوصفه مدخلاً لحل مشكلة البطالة، واعتمدت على منهج دراسة الحالة واستخدام أداة الاستبانة على عينة قوامها ٣١ من الباحثين، وأظهرت النتائج أن هناك قصوراً لدى طلبة الكليات النظرية والعلمية فيما يخص ثقافة العمل الحر، كما تبين أن ثقافة المجتمع ومعتقداتهم تؤثر بشكل مباشر في قرارات الطلبة وآرائهم تجاه العمل الحر، كما أظهرت ضعف دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها.

بينما جاءت دراسة (سلامة محمد علي، ٢٠٢٢)<sup>(٢)</sup> بهدف التعرف على كيفية تراجع ثقافة العمل الحر لدى بعض الشخصيات، ومعرفة ما هو واقع العمل الحر في مصر وما قوانينه ومعوقات تطبيقية، والتعرف على الأسس النظرية وثقافة العمل الحر، ومعرفة العوامل والمفاهيم الخاطئة السائدة في ثقافة المجتمع الحر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وانتهت نتائج الدراسة بوضع عدة أسباب من مقومات تعزيز ثقافة العمل الحر لدى بعض الشخصيات، منها ثقافة العمل الحر في المجتمع المصري، وأثرت الثقافة في المجتمع المصري في كل فترة من فترات تاريخه في العمل الحر إيجاباً وسلباً، بين الازدهار والإبداع والتكرار وفقاً للمعوقات التي تقف في طريقه، وهناك تكامل وترابط بين جوانب ثقافته العمل الحر الثلاثة المعرفية والوجدانية والمهارية والسلوكية، كما أن الدولة ومؤسساتها وما تملكه من سلطات تشريعية وتنفيذية لها دور كبير في تنمية ثقافة للعمل الحر لدى الشباب من خلال ما تملكه من سلطات تنفيذية.

وهدفت دراسة (هندي بن عطية بن عبدالمعطي البشري، ٢٠٢٢)<sup>(٣)</sup> إلى تحديد أهم العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف والتساؤلات التي تبنتها الدراسة، وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية، حيث استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل، وتكونت عينة الدراسة من ٦٤ مفردة، وقد اعتمدت الدراسة على الاستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات، وجاءت نتائج الدراسة لتوضح أن العمل الحر يكسب الشباب عديداً من الخبرات العملية ويشعرهم بالقدرة على النجاح، ويكسبهم عديداً من العلاقات الاجتماعية الواسعة، كما وجدت الدراسة أن للأسرة دوراً في المساعدة المادية والمعنوية مثلما تقوم به من تشجيع لأبنائها، كما تتوفر أماكن مناسبة لتسويق منتجات العاملين في مجال العمل الحر، وكذلك تتوفر اللوائح والأنظمة التي تنظم هذا العمل، في حين وجدت الدراسة أن هناك مجموعة من الصعوبات التي تواجه العمل الحر، ومنها عدم وجود دخل ثابت، وضرورة توافر رأس مال مناسب في بداية المشروع، وارتفاع أسعار السلع والخدمات، وفي ضوء ذلك قدمت الدراسة مجموعة من المقترحات، تمثلت في تعديل بعض المفاهيم الخاطئة عن العمل الحر وقيمه داخل المجتمع، والعمل على تعديل التشريعات والقوانين واللوائح

(١) وجدان صالح عوض الحجري، اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير تنظيم وإدارة في الخدمة الاجتماعية، جامعة أم القرى، ٢٠٢٢.

(٢) سلامة محمد علي، اتجاهات الشباب نحو العمل الحر وعلاقته بالبطالة، دراسة ميدانية بمحافظة قنا، مجلة كلية الآداب، المجلد ٧٣، ٢٠٢٢.

(٣) هندي بن عطية بن عبدالمعطي البشري، العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر، مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد ٦٦، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح ٢٠٢٢.

وتطويرها ، تلك التي تسهل إجراءات إنشاء مشروعات العمل الحر وتمويلها، وتوفير البيئة التسويقية لمشروعات العمل الحر.

وتهدف دراسة (جمال محمد أندير، ٢٠٢١)<sup>(١)</sup> إلى التعرف على اتجاهات الشباب نحو العمل الوظيفي والعمل الحر، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، ووزعت على عينة حجمها ١٦١ طالبًا وطالبة بجامعة طرابلس، تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية، وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها أن الشباب لديهم اتجاهات نحو العمل الحر، وأن اتجاهات الشباب نحو العمل تتجه اتجاهًا إيجابيًا نحو العمل الحر أكثر من العمل الوظيفي، وعدم وجود فروق في الاتجاه العام نحو العمل حسب التخصص وعمل الأب والخلفية الاجتماعية للأسرة وبين توجه الشباب نحو العمل.

كما هدفت دراسة (محمد علي محمود، ٢٠٢٠)<sup>(٢)</sup> إلى التعرف على اتجاهات الشباب الجامعي المشارك وغير المشارك في الأنشطة الطلابية نحو إقامة المشروعات الصغيرة، وتنتمي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات الوصفية، واعتمدت على منهج البحث الاجتماعي بطريقة الحصر الشامل للطلاب، واستخدمت أداة عبارة عن مقياس اتجاه الشباب نحو المشروعات الصغيرة من إعداد الباحث، وتكونت العينة من ١٩٤١ طالبًا من المقيدون بالفرقة الرابعة انتظام وانتساب، وتوصلت الدراسة إلى أن اتجاهات الشباب نحو المشروعات الصغيرة بصورة عامة - كما يحددها الشباب الجامعي المشارك وغير المشارك في الأنشطة الطلابية - مرتفعة ، وأنه لا يوجد فروق جوهرية دالة إحصائيًا بين استجابات الشباب المشارك وغير المشارك في الأنشطة الطلابية نحو إقامة المشروعات الصغيرة. كما أنه لا يوجد دلالة إحصائية بين بعض المتغيرات الديموغرافية للشباب الجامعي غير المشارك في الأنشطة الطلابية ، واتجاههم نحو إقامة المشروعات الصغيرة.

في حين هدفت دراسة (محمد محمد غنيم سويلم، ٢٠٢٠)<sup>(٣)</sup> إلى الكشف عن تقديرات الشباب الجامعي لأهمية ممارسة العمل الحر بعد التخرج، ودرجة استعدادهم لذلك، ووعيهم بالمعوقات التي قد تحول دون ذلك، وإلى تحديد دلالة الفروق بين متوسطات تقديراتهم وفقًا لمتغيرات الدراسة التصنيفية (النوع، والكلية، ومهنة الأب، ومحل السكن)، كما هدفت الدراسة إلى تحديد انعكاسات تنمية الوعي بثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي على درجة تحقيق الأمن الاجتماعي من وجهة نظر بعض القيادات الجامعية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، وطبق استبانة مكونة من (٣٩) فقرة على عينة عشوائية قوامها (٨٧٥) طالبًا وطالبة من كليات جامعة جازان، كما قام بتوجيه سؤال مفتوح لعدد (١١) من عمداء ووكلاء بعض كليات جامعة جازان للكشف عن تصوراتهم حول انعكاسات الوعي بثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي على تحقيق الأمن الاجتماعي، وقد بينت نتائج الدراسة أن تقديرات طلبة جامعة جازان جاءت مرتفعة بالنسبة إلى محاور الاستبانة الثلاثة: محور أهمية ممارسة العمل الحر، ومحور درجة الاستعداد للممارسة، ومحور معوقات الممارسة، بمتوسطات حسابية بلغت (٢,٧٥، ٢,٦٠، ٢,٥٧) بالترتيب، كما بينت النتائج وجود فروق دالة إحصائيًا بين متوسطات تقديراتهم ؛ تعزى إلى متغير النوع (ذكور، وإناث) لصالح الإناث، في حين إنه لا توجد

(١) جمال محمد أندير، دراسة إحصائية لمواقف الشباب الليبي واتجاهاتهم حول العمل الوظيفي والحر دراسة إحصائية على عينة من طلبة وطالبات جامعة طرابلس - ليبيا ٢٠٢١، مجلة المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات والمعلومات، المجلد ٩، العدد ١٧، المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات والمعلومات، ٢٠٢٢.

(٢) محمد علي محمود رضوان: اتجاهات الشباب المشارك وغير المشارك في الأنشطة الطلابية نحو إقامة المشروعات الصغيرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مجلد ٣، العدد ٤٩، ٢٠٢٠.

(٣) محمد محمد غنيم سويلم، الوعي بثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي وانعكاساته على الأمن الاجتماعي، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، العدد ٤٨، جامعة قناة السويس - كلية التربية بالإسماعيلية ، ٢٠٢٠.

فروق دالة إحصائية تعزى إلى متغيرات: الكلية ومهنة الأب ومحل السكن، وكشفت نتائج التحليل الكيفي للسؤال المفتوح عن وجود علاقة إيجابية بين تنمية الوعي بثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي وبين درجة تحقيق الأمن الاجتماعي، وانتهت الدراسة بتقديم عدة آليات مقترحة لتنمية الوعي بثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي سعياً إلى تحقيق الأمن الاجتماعي.

في حين هدفت دراسة (فاطمة زكريا محمد عبد الرازق، ٢٠١٩) (١) إلى معرفة اتجاه الشباب نحو العمل الحر، ومعرفة الفروق بين الاتجاهات نحو العمل الحر بين العاطلين والعاملين، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة، بالإضافة إلى عدة أدوات لجمع البيانات مثل المقابلة، والاستبيان، والمعاملات الإحصائية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أنه لم تظهر فروق دالة بين اتجاهات للشباب نحو العمل الحر وفقاً لفئات السن، وأظهرت النتائج وجود فروق دالة بين اتجاهات الشباب العامل والشباب العاطل، وجاءت النتيجة لصالح الشباب العامل.

وجاءت دراسة (Allen David, 2019) (٢) للتعرف على العوامل المؤثرة في ثقافة العمل الحر، والكشف عن اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر، والتعرف على معوقات العمل الحر لدى الشباب في المجتمع السعودي، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلية، وكانت أداة الاستبيان هي الأداة المستخدمة لجمع البيانات، على عينة قدرها ٥٠٠ فرد من الشباب (ذكوراً - إناثاً)، (عاملين - غير عاملين)، (متزوجين - غير متزوجين)، وأظهرت النتائج وعياً متزايداً بأهمية العمل الحر، وأظهرت أن هناك عجزاً في كافة المعلومات المتاحة للشباب حول ثقافة العمل الحر، واتضح أن هناك فئة من الشباب لديهم إقبال على العمل الحر، وعلى الرغم من موافقة عدد كبير من الباحثين على عدم الاهتمام بالعمل الحر إلا أن ما يقرب من النصف يفضلون العمل الحر.

بينما هدفت دراسة (أنسام علي خليفة، ٢٠١٨) (٣) إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين تواجد المنصات المتخصصة للعمل الحر وبين انتشاره في أوساط الشباب في غزة، وذلك من خلال دراسة أوجه تفاعلهم مع منصات العمل الحر العربية والأجنبية، والتعرف على مجالات العمل الحر داخل المنصات وأنواع المشاريع التي يتم طرحها، والآليات المتبعة في الاختيار والتوظيف والمتابعة والتقييم للمستقبل، ودراسة المعوقات والعراقيل التي تحول دون انخراط الشباب في هذا المجال الجديد، واعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة باستخدام أداة الاستبيان على عينة قوامها ١٥٠ من الباحثين، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن حوالي ٤٦,٨% من عينة الدراسة قاموا بممارسة العمل الحر من خلال منصات العمل الحر العربية ٧٥,٢%، وقاموا بها عن طريق منصات العمل الحر الأجنبية ٢٧,٢%، وقاموا بها عن طريق العمل عن بعد لدى شركة خارج قطاع غزة عبر وسط محلي، ونفى غالبية المستقبلين فهم حقوقهم من بعض العملاء بسبب قلة خبرتهم في فهمهم، وأكد فقط ما نسبته ٣٥% تعرضهم للاستغلال لكونهم حديثي العهد بالعمل الحر، وكذلك معاناتهم بسبب تخفيض مستحقاتهم عن المشاريع التي ينجزونها، وعدم حصولهم على حقوقهم كاملة.

(١) فاطمة زكريا محمد عبدالرازق، ثقافة العمل الحر: تحليل بعض النماذج والشخصيات العاصمية، مج ٢٦، ٢٠١٩، ١٢٠٤.

(٢) Allen David, social Networks and self –Employment, journal of SocioEconomic, vo.29, 2019.

(٣) أنسام علي خليفة: دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر، ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية (غزة)، ٢٠١٨.

أما دراسة (أشرف محمد طه رشوان، ٢٠١٨)<sup>(١)</sup> فقد هدفت إلى تحديد الاتجاهات العامة للشباب الجامعي نحو مشروعات ريادة الأعمال ، لمواجهة مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية، وتحديد الصعوبات التي تواجه الشباب الجامعي نحو العمل في مشروعات ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة ، واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، وطبقت على عينة من الكليات بطريقة عشوائية ، وتمثلت طبقات المجتمع من الطلاب والطالبات، واستخدمت أداة المقابلة شبه المقننة مع الخبراء بوصفها أدوات لجمع البيانات ، واتضح من النتائج أن الشباب الجامعي موافقون على الاتجاهات العامة نحو مشروعات ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة ، وموافقتهم بشدة على مقترحات تنمية إقبال الشباب الجامعي على مشروعات ريادة الأعمال، لمواجهة مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية بمتوسط حسابي بلغ (٤,٣٨ من ٥).

بينما هدفت دراسة (Jean Paul, 2017)<sup>(٢)</sup> إلى الكشف عن أثر سلوك التوظيف الذاتي للشباب على التنمية الاجتماعية والاقتصادية في رواندا ، واستخدمت الدراسة الاستبيان والمقابلة ، وتم جمع النتائج من ٩٦ شابًا ، وأظهرت النتائج أن ٩٨% قد وافقوا على أن العمل الحر يمكنهم من توفير لقمة العيش ، وأن ٩٠,٦% وافقوا على أن العمل الحر يساهم في تطوير احتياجاتهم ، بينما وافق ٨٦,٥% على أن العمل الذاتي يمكنهم من تلبية احتياجات الأسرة، وأشارت النتائج إلى أن ١٠٠% من الأشخاص وافقوا على أن العمل الحر للشباب يساعدهم في إيجاد وظيفة جديدة ، و ١٠٠% وافقوا على أن العمل الحر يمكن الناس من تحسين أوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية، وأظهرت النتائج أن ١٠٠% يؤكد أن سلوك العمل الحر لدى الشباب يوفر من الإيرادات الحكومية ، بينما أكدت نسبة ٩٨% من الباحثين أن سلوك العمل الحر يخفض البطالة.

وقدم كلٌّ من (Bogenhold & Fachinger, 2016)<sup>(٣)</sup> دراسة هدف صاحبها من خلالها إلى تسليط الضوء على أسباب إقبال الإناث المتزايد على ممارسة العمل الحر، وهل هذه الأسباب تتعلق فقط برغبتهم في كسب لقمة العيش، أم هي لزيادة روح المبادرة عند الإناث ، ولقد أجريت الدراسة في ألمانيا بالاعتماد على بيانات التعداد العام ، بالإضافة إلى إجراء بعض المقابلات الشخصية مع عددٍ من النساء المتزوجات العاملات لحسابهن، وقد توصلت الدراسة إلى أن العمل الحر أصبح ظاهرة اجتماعية جديدة في هيكل سوق العمل في الخمسة عشر عامًا الأخيرة ، واتضح أن أكثر الأسباب التي تدفع الإناث إلى الإقبال على العمل الحر تتمثل في المرونة التي يوفرها العمل الحر، والبعد عن روتين العمل الحكومي، مما يسمح لهن بالتوفيق بين العمل ورعاية أسرهن، في حين أعربت نسبة غير قليلة من الإناث أن النجاح في العمل الحر يتطلب التفرغ شبه الكامل له.

(١) أشرف محمد طه رشوان ، دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة ، مجلة كلية التربية ، ع ٣٤ ، كلية التربية بالوادي الجديد ، جامعة أسيوط ، ٢٠١٨.

(2) - Jean Paul, The impact of youth self Employment Behavior In socio- economic Development in Rwanda, Electronic journal Mpakani electronic, 2017.

(3) Bögenhold, Dieter, and Uwe Fachinger. "Between need and innovative challenge: observations on female solo self-employment." Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy 10.1 (2016): 16-32.

بينما هدفت دراسة ( Gather et all,2016)<sup>(١)</sup> إلى الوقوف على تأثير الدعم الأسري في استمرار العمل الحر بألمانيا ونجاحه ، حيث افترضت الدراسة أن نجاح أصحاب الأعمال الحرة واستمرارهم في أعمالهم يرتبط ارتباطاً وثيقاً بدعم الأسرة المعيشية بخاصة شريكة الحياة ، واعتمدت على تحليل نتائج الدراسات السابقة، بالإضافة إلى إجراء مقابلات متعمقة مع من أصحاب الأعمال الحرة المتزوجين ممن لديهم أطفال، وقد خلصت الدراسة إلى أن السبب الرئيس في اتجاه نسبة كبيرة من الشباب إلى الأعمال الحرة يتمثل في ارتفاع معدلات البطالة في ألمانيا ، تلك الإجراءات المصاحبة لإجراءات الإصلاح الاقتصادي، وأكدت نتائج الدراسة أن الأسر المتماشكة التي تزداد فيها معدلات الثقة ويتفق فيها الشريكان على قرارات واحدة ينجح فيها الرجال في إدارة مشاريعهم الخاصة، كما أكدت الدراسة أن قرار بدء مشروع خاص ليس قراراً فردياً بل هو قرار عائلي، حيث إن العمل الحر عمل محفوف بالمخاطر، ويتطلب من صاحب العمل قضاء قدر من الوقت خارج المنزل؛ ولذا تقع على شريكة الحياة مهمة تفهم هذا الوضع، وتحمل مسؤولية إدارة المنزل .

وهدف دراسة (Isah, Umar G, et al, 2015)<sup>(٢)</sup> إلى معرفة الجهود التي بذلتها الحكومات على مختلف المستويات لتشجيع الشباب على العمل لحسابهم الخاص ، حيث يعد معدل البطالة المرتفع بين الخريجين إحدى المشكلات الرئيسة التي تواجه الحكومة في نيجيريا، ولقد تم إجراء تصميم المسح لجمع البيانات من طلاب السنة النهائية للدبلوم الوطني العالي عبر أربع كليات في جامعة ولاية كانو للفنون التطبيقية، وقد تبين أن الطلاب الذين يتمتعون بالكفاءة الذاتية، والقدرة على الابتكار، واتخاذ المخاطر لديهم اتجاه إيجابي نحو العمل الحر ، وتكشف الدراسة كذلك أنه لا يوجد فرق كبير بين الطلاب حول نواياهم في الاتجاه نحو العمل الحر.

هدفت دراسة (Wu, Dongxu, et al,2015)<sup>(٣)</sup> إلى الكشف عن محددات العمالة الذاتية، وذلك بالاعتماد على مسح البيانات الخاص بالعاملين في مجال الأعمال الحرة في بريطانيا، والذين تتراوح أعمارهم من (١٦:٦٥) عامًا. وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك عديداً من الأسباب التي تدفع الأفراد إلى ممارسه العمل الحر، أهمها أن المملكة المتحدة أصبحت تدعم العمل الحر ، وتقدم خطة قروض للشباب لتشجيعهم على ممارسه الأعمال الحرة ، وذلك بالإضافة إلى أن المكاسب المرتقبة من العمل الحر تعد مرتفعة مقارنة بالوظائف المدفوعة الأجر، بالإضافة إلى الاستقلال والحرية التي يوفرها العمل الحر بعيداً عن أعباء الوظيفة، ومع ذلك تبين أن الذين يرغبون في الأمن الوظيفي يفضلون العمل في الوظائف المدفوعة الأجر، وأن عمل الأب أو الأم في مجال الأعمال الحرة يشجع الأبناء علي دخول هذا المجال بثقه أكبر، حيث تبين أن أكثر من نصف مالكي الأعمال الصغيرة في بريطانيا لم تبدأ بقروض

(1) Gather, Claudia, Lena Schürmann, and Heinz Zippran. "Self-employment of men supported by female breadwinners." *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 8.4 (2016): 353-372.

(2) Isah, Umar G, et al "Analysis of student's attitudes toward self-employment intention in tertiary institution in Nigeria'." *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research* 3.3 (2015): 1-11.

(3) Wu, Dongxu, et al. "Intergenerational links, gender differences, and determinants of self-employment." *Journal of Economic Studies* (2015).

مصرفية بل بأموال خاصة ، واتضح أن رأس المال البشري المتمثل في التعليم والصحة والخبرات اللازمة للتعامل مع السوق لا يقل أهمية عن رأس المال المادي في العمل الحر.

### الدراسات السابقة رؤية تحليلية سوسيولوجية:

بناء على ما سبق، ومن خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح أنه يمكن التوصل إلى مجموعة من القضايا الأساسية المهمة والموجهة إلى موضوع الدراسة الحالية منها، على الرغم من أن العمل هو حاجة إنسانية أصيلة ؛ لإشباعه المزيد من الحاجات الاقتصادية والنفسية والاجتماعية والروحية، وكذلك ما يمكن أن يترتب على عدم توفره من أمراض مجتمعية وفردية، وحيث يتبين أن البطالة أصبحت ظاهرة عامة في جميع المجتمعات التي تتمثل في بطالة الشباب بصفة عامة والإناث بصفة خاصة، فقد يلعب العمل الحر دورًا بالغ الأهمية في مواجهة تلك المشكلة، مع أنه ما يزال يواجه بمعوقات متعددة إدارية واقتصادية وثقافية واجتماعية ونفسية، ومازال العمل الحكومي هو العمل المرغوب فيه نتيجة جوانب ثقافية واجتماعية، ومازال هو العمل المفضل على سائر أنماط العمل الأخرى، الأمر الذي يشير إلى ضرورة تبني سياسات وبرامج من قدم المسؤولين لتشجيع الشباب على الإقبال على العمل الحر، ومن الملاحظ استخدام الدراسات العربية لمصطلحي العمل الحر والمشروعات الصغيرة مترادفين، على العكس من الدراسات الأجنبية التي استخدمت العمل الحر بشكل واضح وصريح، ومع أن الدراسة الحالية قامت باتباع نفس نمط الدراسات العربية، إلا أنها تسعى إلى تأصيل مفهوم العمل الحر بشكل واضح ليكون نقطة انطلاق لمزيد من الدراسات اللاحقة حول هذا المفهوم ، وقد دعت الدراسة الحالية إلى تبني ثقافة الاتجاه نحو العمل الحر، ومحاولة تغيير طريقة التفكير، والدعوة إلى فكرة التشغيل الذاتي والاعتماد على النفس والاستفادة من الموارد المتاحة ، والعمل بعيدًا عن الإطار الحكومي ، وبث الرغبة في الاستقلال من خلال تدريبهم وتأهيلهم لسوق العمل وتأسيس مشروعات صغيرة ، وتحمل المخاطر الناتجة عنها بوصفه أحد الأساليب المهمة الداعمة لذلك .

### الإطار النظري للدراسة:

تمثل القوى البشرية حجر الأساس في عمليات التنمية برمتها حتى يصل المجتمع إلى مستوى تحقيق الرخاء الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية، وذلك من خلال إعداد البشرية ذهنيًا وثقافيًا لتحمل أعباء الحياة والوفاء بمتطلبات التنمية بوصفها ضرورة من ضروريات الحياة المعاصرة ، وقد اتجهت الدراسة في هدفها إلى تدعيم البنية المعرفية للعمل الحر لدى الشباب بوصفها ركيزة أساسية لبناء قدرات الشباب من خلال بنية معرفية تهدف إلى تعزيز القيم التنموية التي تعلي من شأن العمل الحر بوصفه مدخلًا تنمويًا وضرورة حقيقية لتجاوز معدلات البطالة، وتحقيق دفعة تنموية قوية تساعد على إقالة المجتمع من عثراته التنموية، وتضعه على الطريق الصحيح في خريطة التنمية.

### أولاً: أهمية العمل الحر:

ترجع أهمية العمل الحر إلى عديد من الاعتبارات ، أهمها أنها مصدر رخيص لخلق فرص عمل جديدة وخلق مهارات إدارية وفنية محلية وتقليل تركز المشاريع في المدن لتلبية الحاجة لدفع عجلة التنمية الاقتصادية (٢) ، كما يوفر العمل الحر حرية أكثر للفرد في ظروف العمل، مع القدرة على

(٢) فاطمة زكريا محمد عبد الرازق، ثقافة العمل الحر، دار نشر، جامعة أكسفورد، ٢٠١١، ص ٦٥.

اختيار المشروعات ومكانها وتوقيتها، وبالتالي فهو يتمتع بالمرونة التي لا يتمتع بها الموظفون الذين يتقاضون رواتبهم، ومن ناحية أخرى يمكن للشركات الكبيرة والصغيرة أن تستفيد من خلال الحصول على المهارات المطلوبة في عمليات التوظيف، وهو ما يؤدي إلى تحسن الأداء الاقتصادي بصورة عامة<sup>(١)</sup>، وتكمن أهمية ثقافة العمل الحر فيما يلي :

- بناء الثقة لدى الشباب ، وتعميق روح الاعتماد على الذات، وإيجاد الطموح بينهم في اقتحام العمل الحر لتوليد الدخل وزيادة الكسب.
- رفع المستوى المهاري والموفر للعنصر البشري ، وذلك من خلال دعم برامج التدريب بوصفها الدعامه الرئيسة لعملية التنمية.
- التقليل من الآثار الجانبية لسياسة الاحتياج الاقتصادي بتوفير فرص عمل جيدة بتكلفة مناسبة، والحد من مشكله البطالة.
- إيجاد دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية.
- إحداث تغيير جذري في الهياكل الإنتاجية اللازمة لحدوث التنمية الاقتصادية من خلال المشروعات الصغيرة التي أصبحت جزءاً من الهياكل الاقتصادية المستخدمة.<sup>(٢)</sup>

### ثانياً: فلسفة العمل الحر:

تقوم فلسفة العمل الحر على عدة مبادئ أساسية ، منها:

- الحرية: تتمثل في اختيار نوع النشاط ، ومكان الممارسة والادارة وزمانها.
- الإبداع والابتكارية: من خلال إتاحة الفرصة للفرد لإطلاق أفكاره ، وتنمية العمل الإبداعي لديه.
- التنافسية: تتمثل في تحسين جودة المنتج بصفة مستمرة.
- النمذجة: من خلال تقديم نماذج يقتدى بها في مجال العمل الحر من رجال الأعمال والرياديين.
- الاقتصادية: توفير التمويل المناسب لها، وتشجيع المؤسسات المالية على تقديم قروض وخدمات مالية أخرى بأسعار فائدة معقولة.
- الاجتماعية: من خلال تبادل الخبرات والتواصل الاجتماعي ، والمشاركة في مشروعات جماعية.
- التكنولوجية: حيث فرضت التكنولوجيا الحديثة تغيرات جذرية في بنية الصناعة وسوق العمل ، وأصبحت التقنية في متناول المشروعات الصغيرة.<sup>(٣)</sup>

### ثالثاً: أنواع العمل الحر:

يرى البعض الآخر أن الأعمال الحرة تشتمل على كل الأعمال والمشروعات الصغيرة ، وهي عدة

أنواع

(١) ياسمين أحمد صقر، وآخرون، العوامل المؤثرة على التوجه للعمل الحر في مصر، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٤٣، عدد ٢، ٢٠٢٣، ص ٦١-٦٢.

(٢) هاني محمد زمان، نشر ثقافته العمل الحر، كلية تربية جامعة دمياط، ٢٠٢٠، ص ١٦٣ : ٢٢٢.

(٣) سهير حسين إبراهيم، المجتمع المدني في تدعيم ثقافة العمل الحر، عين شمس، ٢٠١٦، ص ٢١٦.



١. **مشروعات إنتاجية صناعية:** وهي المصانع الصغيرة وورش إنتاج السلع الاستهلاكية ، وذلك بتحويل المواد الخام إلى منتجات نهائية.
٢. **مشروعات خدمية:** هي كل مشروع يقدم خدمة للمستهلك مثل إصلاح السيارات ، وإصلاح الكاوتش، وخدمات مكتب الحاسوب ، والخدمات السياحية.
٣. **مشروعات تجارية:** هي المشروعات التي تقوم بشراء سلعة وإعادة بيعها؛ لتحقيق ربح سواء عن طريق تجارة الجملة أو التجزئة.
٤. **مشروعات زراعية وإنتاج حيواني:** هي كافة المشروعات المرتبطة باستصلاح الأراضي وتربية الحيوانات والطيور والنحل والإنتاج الأول للمواد الغذائية بصفه عامة.
٥. **مشروعات تكنولوجيا المعلومات:** مثل إنشاء معرض بيع أجهزة حاسب آلي ومستلزماته والطابعات، ومشروع صيانة الحاسب الآلي، ومشروع تقديم دورات تدريبية في الحاسب الآلي، ومشروع كتابة الرسائل العلمية وطباعتها، ومشروع مطبعة للكتب العلمية، إنتاج برامج تعليمية وبيعها، ومشروع تصميم شبكات ومواقع، ومشروعات التجارة الإلكترونية عبر الإنترنت، ومشروع التسويق والدعاية الإلكترونية<sup>(١)</sup>.

#### **رابعاً: اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر: رؤية سوسيولوجية :**

في ظل التحولات الاقتصادية الكبيرة وما تبعها من إجراءات مخصصة في القطاع العام ، وفقدان أعداد كبيرة من الناس لوظائفهم ، بجانب اتجاه القطاع الخاص إلى زيادة كثافة رأس المال على حساب كثافة العمل، ومن ثم ضيق فرص العمل والكسب، في ظل ما سبق يصبح العمل الحر هو خيار تنمية الشباب والمجتمعات، حيث تساعد المشروعات الصغيرة في حل كثير من المشاكل في مختلف المجتمعات، بخاصة ما يتعلق منها بالبطالة بين الشباب ، وترسيخ هوية الشباب وانتماءاتهم الثقافية والاجتماعية في المجتمعات التي قد يعيشون فيها، وذلك من خلال محاولة تأهيل الشباب غير العاملين وإعدادهم ؛ حتى يتمكنوا من الدخول والإسهام في الحياة الاقتصادية بخاصة أن المشروعات الصغيرة بطبيعتها تتميز بقدرتها على الاستجابة للتغيرات الاقتصادية التي تحدث، وكذلك قدرتها على الاستفادة من الفرص الايجابية التي تمنحها هذه التغيرات الاقتصادية ، بخاصة أن المشروعات الصغيرة تعمل في أغلب الأوقات على تقديم خدمات و سلع ذات عائد وفائدة للمجتمع المحلي، كما أنها تشجع على توسيع قاعدة المنافسة بين الأسواق عن طريق ما تتضمنه من أفكار وابتكارات جديدة ، وحلول غير تقليدية لبعض المشكلات التقليدية التي تواجه أغلب المشروعات في الأسواق، وكل ذلك يهيئ الفرص لتنمية القدرات والمهارات للعاملين بالمشروعات الصغيرة ، وإعطائهم الفرصة لاكتساب مهارات جديدة عن طريق الاحتكاك بالمشروعات الأخرى الموجودة ، سواء منها الصغيرة أم كبيرة الحجم، وهو ما يتيح لهم الاستفادة من الاحتكاك والتجارب المتركمة لأصحاب هذه المشروعات الكبيرة، والعمل معهم بما يؤدي الى إسهامات اقتصادية كبيرة في النتائج القومية<sup>(٢)</sup>.

(١) خديجة عبد العزيز علي إبراهيم ،خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر، كلية التربية ،إدارة البحوث والنشر العلمي (المجلة العلمية) ،المجلد ٣٤، العدد ١٢، ٢٠١٨ ، ص ٣٣٢.

(٢) - محمد متولى، التربية والعمل وحتمية تطوير سوق العمالة العربية، الدار المصرية اللبنانية، ١٩٩٦، ص ٢٤.

**سادساً: العوامل المؤثرة في التوجه نحو العمل الحر وريادة الأعمال:**

يعتمد التوجه نحو العمل الحر على المزج بين ثلاثة عناصر، وهي: الفرص، والمهارات، والسمات الشخصية والسلوكية، والموارد، وهذه العناصر تتأثر بعاملين مهمين، وهما: البيئة الإجرائية والقانونية وثقافة المجتمع وفق ما يلي:

١. **العوامل الداخلية:** تتمثل في السمات الشخصية التي تتكون من العوامل النفسية الداخلية، والتي تتأثر بالجوانب المحيطة والبيئة الداخلية للأسرة ودرجة التعليم، وتتمثل هذه السمات في: الرغبة في الاستقلال، والقدرة على تحمل المخاطر، والإنجاز، والقدرة على تمييز الفرص والالتزام.
٢. **العوامل الخارجية:** هي العوامل البيئية التي تخرج عن سيطرة الفرد، وترتبط بالتغيرات في هذه العوامل بالقرارات والسياسات الاقتصادية، وتتمثل في عوامل جذب العمل الحر ودعمه، وتختلف هذه العناصر من شخص لآخر، وتتصل بالفرد بشكل مباشر والبيئة المحيطة به.
٣. **العوامل والأسباب البيئية:** تكون مشتركة بين جميع الأفراد، وتتصل بشكل مباشر بالقرارات الحكومية المؤثرة، وأهمها بنية الأعمال والاستثمار، وما بها من قوانين وأنشطة تمويل وضرائب، وكلما كانت بنية داعمة زاد التوجه نحو العمل الحر.
٤. **العوامل والأسباب الاقتصادية:** عند اتباع نسبة التكوين الرأسمالي إلى إجمالي الناتج المحلي نجد أن متوسط النسبة يختلف من سنة إلى أخرى، وأن سعر الفائدة على القروض الداعمة للمشاريع في مصر مرتفعة بالنسبة إلى عديد من الدول، ويتضح من ذلك الحاجة الملحة إلى التوجه نحو العمل الحر.<sup>(١)</sup>

**ثامناً: أسباب اللجوء إلى العمل الحر:**

- الرغبة في تحقيق الذات سبب أساسي في توجيه طلاب الجامعة نحو العمل الحر، وامتلاك الخبرة، والحصول على التمويل المناسب، وكذلك توفير الثقة بالنفس، والقدرة على تحمل المسؤولية، وتوفير الطموح في توليد الثروة وزيادة الدخل.
- السبب الإنساني، يتعلق بالشخص ومدى رغبته واستعداده للبدء في مشروعه الخاص، وما يتعلق بمدى توفير مصادر التمويل للقيام بهذا المشروع، والبعد الإجرائي المتعلق باللوائح القانونية والتراخيص والموافقات التي تسمح للشخص بمزاولة مشروعه الخاص، والخوف من الفشل كل ذلك يعد من أهم التحديات التي تواجه طلاب الجامعة نحو العمل الحر؛ وذلك لنقص المعرفة والمهارات والخبرات الفنية، فبالتالي يلجأ الطلاب إلى العمل الحر لتنمية المهارات والخبرات التي تقبده عند القيام بمشروعه.<sup>(٢)</sup>
- الأسباب الشخصية: العامل الأساسي لتحقيق النجاح والتقدم أو الفشل هو الإنسان، فلا يمكننا الاقتصار على الأسباب الأخرى فقط لتحديد مدى نجاح ممارسات العمل الحر في أي مجتمع، فتعد الأسباب الشخصية أساساً مهماً لتطوير بناء مجتمع متقدم باللجوء إلى العمل الحر والتطوير بالتعليم، وتتمثل في المهارات التي يستطيع الفرد القيام بها للتوجه إلى العمل الحر والممارسة، مثل المهارات الإدارية والاجتماعية والفنية والهندسية والمهنية، فالأسباب الشخصية للأفراد

(١)- ياسمين أحمد صقر، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص ٦.

(٢)- أحمد سويلم، وعى طلبة الجامعة بثقافة العمل الحر، مجلة كلية التربية، جامعه دمياط، ٢٠٢٢، ص ٢١٦.

- تلعب دورًا أساسيًا في تحديد الاتجاهات العملية ، ومدى قدرتهم على التأقلم والنجاح فيها والتوجه نحو العمل الحر، ومدى نجاحهم فيه والتركيز حول تحليل الشخصية.<sup>(١)</sup>
- الأسباب النفسية: تتمثل الأسباب النفسية في تلك الأسباب الداخلية ، التي ينشأ جانب كبير منه بسبب العوامل المحيطة بالفرد ، وترتبط بالبيئة الداخلية الأسرية والتعليمية بالدرجة الأولى، وتتمثل هذه الأسباب النفسية في مستوى الرغبة في الاستقلال بالتوجه للعمل الحر، والقدرة على تحمل المخاطر والإنجاز، بالإضافة إلى مستوى القدرة على تمييز الفرص والالتزام ، وتحمل المسؤولية .
  - الأسباب الاقتصادية: بدأ الاستثمار في النمو بمعدلات سريعة نسبيًا عند اللجوء إلى العمل الحر في الفترة (٢٠١٥-٢٠١٩)، حيث ارتفعت نسبة التكوين الرأسمالي التي بدأ فيها الاستقرار والاتجاه نحو الإصلاح.
  - الأسباب البيئية: كلما كانت بيئة الفرد داعمة زاد التوجه إلى العمل الحر؛ لذلك تعد الأسباب البيئية من أهم أسباب التوجه إلى العمل الحر، من حيث جذب العمل الحر أو دعمه ، ومشاركة بين جميع الأفراد، وتتصل بشكل مباشر بالقرارات الحكومية المرتبطة ببيئة الأعمال والاستثمار، وما بها من قوانين ونظم وتمويل وضرائب وإجراءات، وهناك عوامل رئيسة للأسباب البيئية في التوجه نحو العمل الحر، وهى: الواقع الاقتصادي، والبطالة وسوق العمل، والثقافة المجتمعية، والتعليم العالي.<sup>(٢)</sup>
  - القضاء على مشكلة بطالة: تعد مشكلة البطالة من أشد المشكلات ضررًا بالشباب ، بخاصة بعد قضاء الخريج سنوات طويلة في التعليم ثم يفاجأ بعدم وجود فرصة عمل بسوق العمل ، مما يسبب للخريج كثيرًا من المشكلات النفسية والاجتماعية.
  - الإسهام في بناء الاقتصاد القائم على المعرفة في مصر، فلقد أصبح الاقتصاد العالمي في الوقت الحالي اقتصادًا قائمًا على المعرفة بالدرجة الأولى، وأصبح من الضروري قيام المؤسسات التعليمية بإكساب الطلاب ثقافة العمل الحر.
  - مواكبة التوجهات العالمية والعربية لنشر ثقافة العمل ، حيث تسعى جميع الدول إلى نشر ثقافة العمل الحر لدى طلاب جميع المراحل التعليمية.<sup>(٣)</sup>
  - الاستقلالية والاعتماد على الذات بدلاً من الاعتماد على الآخرين ، والتحرر من الروتين والرقابة الخاصة بالوظيفة.
  - الحرية في اختيار نوع النشاط الذى يرغب الشخص بالعمل فيه.
  - إيجاد فرص عمل للآخرين ، مما يقضى على بطالة الشباب.<sup>(٤)</sup>
  - مكانة اجتماعية: يوفر العمل للفرد مكانة اجتماعية تزداد رفعتها بزيادة إنتاجيته نحو مجتمعه.
  - تنمية بشرية: العمل الحر يتميز عن العمل في الوظائف التقليدية في أنه يساعد أفرادها في تنمية قدراتهم ومهاراتهم المكتسبة بشكل مستمر.

(١)- أحمد عمر أبو الخير، أسباب الرجوع في نجاح ممارسات العمل الحر، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، إدارة الأعمال، ٢٠١٧، ص ٤٧.

(٢)- طارق عبد المجيد، دور خريجي الجامعة في العمل الحر، المجلة العربية لإدارة، العدد(٣٥)، ٢٠٢١، ص ٤٣.

(٣)- سلامه محمد على، أسباب اللجوء للعمل الحر، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، ٢٠١٩، ص ٢٨٨.

(٤)- خديجه عبد العزيز على إبراهيم، مرجع سبق ذكره، ص ٣٣٤.

- تقدم المجتمع وازدهاره، حيث إن نشاط أفراد أي مجمع وعملهم المنتج يعود بالنفع على عامة الناس.<sup>(١)</sup>

### عاشراً: التعليم ودوره في تشكيل ثقافته العمل الحر:

يؤدي التعليم دوراً مهماً في تطوير المجتمع وتنميته ، وذلك من خلال إسهام مؤسساته في تخريج الكوادر البشرية المدربة على العمل في كافة المجالات والتخصصات المختلفة، وتعد الجامعة من أهم المؤسسات التعليمية التي تسبق مرحلة الخروج إلى العمل ، وأصبح من أهم مساعي العصر الحديث بناء الشخصية الجامعية ، وتعميق ثقافة العمل الحر لدى الخريج الجامعي من خلال ما يلي:

- رسم ملامح شخصية الطالب ، وتشكيل عاداته واتجاهاته وقيمه ، وذلك بما يتناسب مع مستجدات العصر.

- تنمية ميول الطالب واستعداداته ، وتحديد مسار نموه العقلي والنفسي والاجتماعي والوجداني في ضوء معتقدات المجتمع ، واتجاهاته ، وتقاليده ، وأعرافه.

- إيجاد قاعدة اجتماعية عريضة متعلمة تتضمن حداً أدنى من التعليم لسائر فئات المجتمع ، وكذلك بوصفه حداً أدنى للمعرفة.

- إعداد القوى البشرية ذات المهارات الفنية من المستوى العالي في مختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع ، وفي مختلف مواقع سوق العمل لبدء التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، وحل مشكلة البطالة.

- الإسهام في تحديد نظام القيم والاتجاهات ، بما يتناسب والطموحات التنموية في المجتمع ، وزيادة قدرة التعليم على تغيير القيم والعادات غير المرغوب فيها ، الخاصة بالعمل الحر.

- إرساء الديمقراطية الصحيحة لدى الطلاب، فكلما تعلم الإنسان زادت حريته ، فهناك رابط قوي بين الحرية والتعليم ، فالتعليم يحرر الإنسان من قيود العبودية والجهل ، والعادات القديمة غير المقبولة.

- إعداد الطالب القادر على ممارسة الحقوق والواجبات ، والعمل على زيادة معرفته بمؤسسات المجتمع السياسية والقانونية والمالية والإدارية، وذلك للتعامل مع متطلبات العمل الحر.

- إعداد الطالب للمشاركة في ترسيخ ثقافة المجتمع، واستعداده للخدمة العامة في إطار المجتمع<sup>(٢)</sup>. ومن خلال العرض السابق يتضح أن التعليم الجامعي يؤدي دوراً مهماً في تنمية المجتمعات اقتصادياً من خلال تعزيز ثقافة العمل الحر لدى الطلبة، كما يرتبط التعليم الجامعي بمتطلبات سوق العمل والعمل الحر من خلال أدواته المختلفة المتمثلة في المناهج الجامعية ، والهيئة التدريسية ، والأنشطة الطلابية.

وعلى مستوى التعليم قبل الجامعي اهتمت وزارة التربية والتعليم بإضافة مادة إدارة المشروعات الصغيرة في التعليم الفني التجاري بوصفها مادة أساسية ؛ بهدف تعريف الطلاب بمفهوم المشروعات الصغيرة وأهميتها، وكيفية القيام بتنفيذ هذه المشروعات الصغيرة وإدارتها، حيث سعى التعليم الفني التجاري إلى إحداث تغيير في سلوك الطلاب الملتحقين به، وإكسابهم الخبرات المعرفية والمهارية

(١)- محمد حسنين محمد علي، دور المنظمة الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، جامعة الأزهر، ٢٠٢٠، ص ١٢.

(٢)- أشرف محمد طه رشوان، دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها بوصفه مدخلاً لحل مشكلة البطالة، مرجع سبق ذكره، ص ص ٢٠٢ : ٢٠٥.

اللازمة لإدارة المشروعات الصغيرة وتضمن المقررات التعليمية بالمهارات اللازمة للعمل الحر، حيث تعمل على رفع قدراتهم، ونشر فكر العمل الحر وتوعيتهم بأهميته، واستخدام المستحدثات التكنولوجية وتطوير المناهج الدراسية لإعداد الخريج الجيد خلال السنوات المقبلة، وذلك بما يتناسب مع الاتجاهات الحالية والمستقبلية، واحتياجات سوق العمل.<sup>(١)</sup>

**سابقاً: الإعلام ودوره في تنمية ثقافة العمل الحر:**

تعد وسائل الإعلام عنصرًا فعالاً في أي مجتمع حيث تؤثر وسائل الإعلام في كل ظروف المجتمع الذي تعمل فيه سواء كانت ظروف اقتصادية أم اجتماعية أم سياسية، ويؤدي الإعلام دورًا هامًا في النهوض بثقافة العمل الحر وتأثيره في إعلاء قيمة العمل في المجتمع، خاصة الشباب الذين هم عماد المستقبل، بل يؤثر ذلك في تشكيل ثقافة المجتمع والمحافظة عليها أو تغييرها، فالكلمة الكبيرة من المعارف والمعلومات التي يحصل عليها الشباب تأتي من وسائل الإعلام، فهي تستطيع أن تمد أفراد المجتمع بالمعلومات والحقائق التي تنفعهم في حاجتهم إلى التنمية والكيفية التي يحدث بها، وما سوف يترتب عليها من نتائج على صعيد الأفراد والمجتمع، ولكن في ظل التطورات التكنولوجية لم يعد الإعلام مجرد نقل للمعارف والأفكار، بل يقوم بدور فعال في دعم وتعديل الاتجاهات والسلوكيات لدى الأفراد والجماعات، فوسائل الإعلام تساعد في إمداد الأفراد بالحقائق التي تنفعهم بالحاجة إلى حدوث التنمية، وكذلك تتيح لهم فرص الإقناع بضرورة التغيير وتقبل حدوثه، ومساعدة الأفراد في اتخاذ القرارات السليمة التي تتطلبها عملية التغيير، بالإضافة إلى تعليم الأفراد والجماعات مهارات وخبرات جديدة تساعدهم وتوجههم في اختيار القرارات المناسبة للوظائف والمهن التي يشتغلون فيها.<sup>(٢)</sup>

### **الحادي عشر: العمل الحر بوصفه أحد وسائل مواجهة مشكلة البطالة:**

تعد مشكلة البطالة أحد التحديات المعاصرة التي تؤرق المجتمع نظرًا لما تمثله من تهديد لاستقرار الأمن الاجتماعي والاقتصادي، حيث قامت مشكلة البطالة في مصر منذ ثمانينيات القرن الماضي؛ نتيجة متغيرات متعددة، خاصة أن معدلاتها تتزايد باستمرار بسبب تراجع دور الدولة وعجز الحكومات عن تحقيق التوازن بين عدد القادرين على العمل وفرص العمل، بالإضافة إلى حدة المشكلات الاجتماعية، والاتجاه نحو العولمة، وتطبيق سياسات الخصخصة.<sup>(٣)</sup>

إن الاهتمام بدراسة ثقافة العمل الحر خاصة بين الشباب يأتي من كون العالم يشهد عديدًا من التغيرات الاجتماعية والتطورات الاقتصادية والتكنولوجية التي لها الأثر الكبير في التحولات المتعاطمة التي طرأت على قطاع العمل والتشغيل والتنمية، ومن بين تلك التغيرات الانفتاح المجتمعي، والتغيير في نظرة المجتمع للعمل الذي لم يعد وسيلة لكسب العيش فقط، وإنما لتحقيق الذات واحترامها، واتجاه معظم المجتمعات إلى سياسة الإصلاح الاقتصادي وما نجم عنها من تخلي الدولة عن دورها في تشغيل الخريجين وتثبيح القطاع الحكومي، حيث أصبح لا يقبل مزيدًا من العمالة إلا في أضيق الحدود، فالظروف الاقتصادية العالمية تستوجب تحضير الشباب للتخلي عن الطرق التقليدية في الدخول إلى

(١)- على صالح جوهر، متطلبات نشر ثقافة العمل الحر بين طلاب كلية التربية في ضوء التجارب العالمية المعاصرة، كلية التربية، جامعة دمياط، ٢٠٢٢، ص ٣٧.

(٢)- فاطمة محمد، المحددات الاجتماعية لثقافة العمل الحر، مجله كلية الآداب، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ٢٠١٧، ص ٤٥: ٦٥.

(٣)- محمد حسين محمد على، دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر، التنمية والمتغيرات الاقتصادية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٤٧١.

سوق العمل، ومساعدتهم في إطلاق العنان لأفكارهم لتأسيس فكر جديد ومبدع في مجال الأعمال، وعلى نحو يلي طموحاتهم ويتمشى بصفة خاصة مع متطلبات التنمية الاقتصادية، ومن هنا جاءت أهمية العمل الحر، وضرورة نشر هذه الثقافة بين فئات الشباب بهدف إشباع أهم حاجات هذه الفئة خاصة في ظل ارتفاع معدلات البطالة محلياً وعالمياً؛ ونظراً لما يمثله العمل الحر من أهمية في بناء الثقة بالنفس، وتعميق روح الاعتماد على الذات.<sup>(١)</sup>

### الثاني عشر: إيجابيات العمل الحر وفوائده:

يمكننا النظر إلى إيجابيات العمل الحر وفوائده على مستوى الفرد والمجتمع وفق ما يلي:

أ- الفرد: يعبر العمل الحر عن مدى جدوى الفرد في حياته، فقيمة المرء تتحدد بما يقدمه من إسهامات في سبيل نهضة مجتمعه وتطوير ذاته، وفي هذا المقام يمكننا استعراض أهم ما يمكن أن يعود علي الفرد من ممارسته للعمل بشكل عام، والعمل الحر بشكل خاص:<sup>(٢)</sup>

١- تحقيق الذات: إن تحقيق الذات يتطلب أن يعبر الفرد عن ذاته بصورة مباشرة أو غير مباشرة والوصول إلي أقصى ما يمكن تحقيقه من إمكانيات وقدرات بقصد إشباع حاجاته، وإعادة الاتزان التي تساعده في استخدام تلك الإمكانيات والقدرات في خدمة الفرد والمجتمع، والقيام بأدواره ومسئوليته وواجباته المعتادة.<sup>(٣)</sup>

٢- مصدر للرزق: يلعب العمل الحر دوراً مهماً في رفع عجلة التنمية الاقتصادية للبلدان المتقدمة، كما يشكل العمل الحر حلاً عملياً لمشكلة البطالة المتفاقمة بين الشباب والخريجين، خاصة في ظل التطور التكنولوجي الذي أتاح فرصة العمل عن بعد، وبأجور مجزية تعينهم على متطلبات الحياة، وتغنيهم عن الوظائف التقليدية والروتينية.<sup>(٤)</sup>

٣- المكانة الاجتماعية: يوفر العمل الحر للفرد مكانة اجتماعية، تزداد رفعتها بزيادة إنتاجية الفرد نحو مجتمعه، وبقيمة ما يقدمه من خدمات؛ لسد حاجات الناس في المجتمع الذي نعيش فيه.<sup>(٥)</sup>

٤- اكتساب المعارف والمهارات الاجتماعية: تتطلب ثقافة العمل الحر مجموعة من الصفات والمعارف والمهارات الاجتماعية والفنية، وتتمثل هذه الصفات فيما يلي: الاستقلالية والقيادة، والصبر والإصرار والمثابرة، ومهارة التفاوض، واحترام الوقت وتقديره واستخدامه بكفاءة، وبث روح المبادرة، وتكوين علاقات مهنية، والقدرة على الابتكار والتجديد، والقدرة على المخاطرة، ومهارة الاتصال، والقدرة على الاقتناع والاتصال بالآخرين، ووضع البدائل لحل المشكلات، ومهارة التحليل والتفسير، والثقة بالنفس والقدرات.<sup>(٦)</sup>

(١)- جمال شحاتة حبيب، الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٩، ص ٣.

(٢)- أحمد عمر أبو الخير، دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، ٢٠١٧، ص ١٣.

(٣)- محمد جزاء عاتق السليمي، فعالية برنامج إرشادي قائم على الإرشاد غير الموجه في تنمية تحقيق الذات، رساله ماجستير، كلية الدراسات العليا التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٤، ص ١٠ : ١١.

(٤)- أشرف محمد طه رشوان، دور جامعة أسبوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة، مرجع سبق ذكره، ص ص ١٩٣ : ١٩٤.

(٥)- أحمد عمر أبو الخير، دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر (دراسة ميدانية)، مرجع سبق ذكره، ص ١٣.

(٦)- محمد حسين محمد علي، دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي، المكتب الجامعي، كلية البنات الإسلامية بأسبوط، قسم الخدمة الاجتماعية، جامعة الأزهر فرع أسبوط، ص ٤٣.

٧- **تعزيز روح التعاون:** يعزز العمل من روح التعاون والتكاتف بين الناس، فكثير من الأعمال لا يستطيع فرد بمفرده القيام بها ويتطلب الاستعانة بآخرين، كما يساعد العمل بروح الفريق في الارتقاء بجودة المخرجات نتيجة تبادل الخبرات المختلفة.

٨- **الحرية الكاملة:** حيث يصبح الفرد غير مجبر على الوصول إلى مقر عمله في الموعد المحدد، ولا يطلب منه مهام لا يمكنه تنفيذها، أو التعامل مع أشخاص لا يحب التعامل معهم، وليس هناك من يجبره على تحقيق هدف معين ويعاقبه على التقصير فيه، ففي العمل الحر يصبح الإنسان غير مرتبط بالأجازات والعطلات الرسمية، ومن ضمن المزايا كذلك أنه يوفر للفرد كثيرًا من الوقت الضائع في الذهاب إلى العمل والإياب منه<sup>(١)</sup>،

٩- **اكتساب الخبرة:** قد يصح القول إن الخبرات الجديدة التي يكتسبها الطالب أو الفرد في تجربة العمل أثناء الدراسة سواء على صعيد المهنة أو الخبرة العملية أو على صعيد الحياة الشخصية بل كل الجوانب الإيجابية للعمل أثناء الدراسة تصب بشكل مباشر أو غير مباشر في خزانة الخبرات الجديدة<sup>(٢)</sup>.

١٠- **غير مرتبط بمكان أو زمان:** من أهم فوائد العمل الحر أنه يعفيك من الارتباط بمكان معين للعمل، فالفرد بوصفه صاحب استقلال يمكنه العمل في أي مكان يجد الراحة فيه، هذا المكان من الممكن أن يكون منزله، أو المكتبة، أو شركة مع الأصدقاء أو أي مكان آخر.

١١- **الاستقلالية:** يتمتع أصحاب العمل الحر بدرجة استقلالية عالية فهم يتحكمون في آلية عملهم بشكل كامل، ويضعون شروطهم الخاصة، وساعات عملهم بالمعدات التي يختارونها وغيرها من الأمور الأخرى، والتي عادة لا تتوفر في الوظائف المكتبية ذات الدوام الكامل<sup>(٣)</sup>.

#### ب- أهمية العمل الحر بالنسبة إلى المجتمع:

يسعى المجتمع المصري إلى تحقيق التنمية الاقتصادية بخطي حثيثة نظرًا للتغيرات المتلاحقة بسوق العمل في مصر، ومنها التقدم التكنولوجي، وتزايد أعداد العاطلين من المتعلمين والخريجين في عالم سريع التغير والتطور؛ لذا يجب إعدادهم لكي يساهموا في التنمية الاقتصادية بشكل فعال، ويساعدوا في بناء الاقتصاد القائم على المعرفة في المجتمع، وأصبح العمل الحر من أهم القوى الدافعة للتنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية بالمجتمع؛ نظرًا لأنه يسهم بشكل كبير في حل مشكلة البطالة، وإيجاد فرص عمل للموهوبين المبدعين في مجال ريادة الأعمال من الطلاب والخريجين من التعليم، مما يدفع عجلة الاقتصاد المصري بشكل كبير، ولقد أصبح العمل الحر يؤدي إلى وجود اقتصاد مستقل غير تابع وهو الاقتصاد القائم على الإنتاج من قبل المواطنين، وهو في مستوى صاعد باستمرار في العالم في الأونة الأخيرة، ولكنه يتطلب مناخًا يسوده الحرية والمرونة والروح الريادية لدى الأفراد لتكوين قادة الاقتصاد في المجتمع في الوقت الحالي<sup>(٤)</sup>.

(١) محمد بدوي، موسوعة العمل الحر، دار النهضة، القاهرة، ٢٠١٠، ص ١٢٣.

(٢) طارق السويدان، الخطوة الأولى نحو العمل الحر، دار الإبداع الفكري، جدة المملكة العربية السعودية، ٢٠١٩، ص ٦٣ : ٦٢.

(٣) عمرو النواوي، دليلك المختصر لبدء العمل عبر الإنترنت، أكاديمية حاسوب، القاهرة، ٢٠١٥، ص ٩٠.

(٤) Gandini, digital work: self branding and social capital in the freelance knowledge economy, marketing theory, vol.16, no.1, 2016, PP133:141.

ومن هنا تتمثل إيجابيات العمل الحر بالنسبة إلى المجتمع فيما يلي :

- ١- تقدم المجتمع وازدهاره : نشاط أفراد اي مجتمع يعود بالنفع على عامة الناس، وذلك بارتقاء مجتمعهم وتقدمه وازدهاره بين الامم، فلم تثبت اي حضارة على الكسل والخمول ولنا في ذلك كثير من الأمثلة الملموسة في واقعنا المعاصر، ولعل تجربة اليابان بعد ويلات الحرب العالمية الثانية خير دليل على أن العمل الدؤوب من شأنه أن ينشل الأمم من القاع إلى القمة.(١)
- ٢- الديناميكية الاقتصادية: إن الفقراء هم المنتفع الرئيس من أعمال العمل الحر، حيث يتمتعون بمساواة اقتصادية تتفوق على نظيرتها في المجتمعات الأخرى، ومن الملاحظ أن الفقراء في المجتمعات الأكثر حرية يتمتعون بوسائل رفاهية لم يكن يعلم بها إلا القلة قبل عدة سنوات، إذ لا ينتعم بوسائل الرفاهية هذه إلا النخب الحاكمة في البلدان الأخرى.
- ٣- التلقائية: المجتمع الحر مجتمع تلقائي، فهو يتشكل تراكمياً من أعمال الأفراد ، ويتبع القواعد التي تنادي بالتعاون السلمي، وهو لا يفرض من الأعلى من قبل سلطات سياسية.(٢)

### الثالث عشر: معوقات العمل الحر:

#### أ- معوقات قبل البدء في مشروع العمل الحر:

- ١- معوقات تواجه الشباب عند التفكير في العمل الحر: اختيار المهنة والانتقال من عمل إلى آخر فقرار الشاب بدء عمل خاص قد يتأثر بعوامل كثيرة ، مثل الدعم الأبوي ، وتوجيهات المجتمع والنماذج التي يقتدي بها وقيمة العمل الحر ذاته، وخبرات الشباب في العمل الحر، حيث يوجد قاسم مشترك بين الشباب على الرغم من اختلاف هذه الخبرات وحجمها، وهذه الخبرات تتأثر بطابع العمر حيث تزداد الخبرة مع العمر.(٣)
- ٢- تحدي التدريب والتعليم: إن نظام التعليم لا يولي اهتماماً بالعمل الحر ولا يشجع على الابتكار والفاعلية الذاتية والمبادرة الشخصية ، وأن طبيعة الدراسة لا تعطي الفرصة للعمل الحر ولا بغرس المفاهيم الصحية، وتدني مستوى التعليم والتدريب للعمل الحر في الكليات والجامعات والمعاهد.
- ٣- تحدي الدعم: حيث لا توجد مشروعات ذات طابع ابتكاري تم تمويلها من خلال الصندوق الاجتماعي للتنمية ، ويرجع ذلك إلى غياب البرامج التعليمية المتعلقة بتنمية ثقافة العمل الحر.
- ٣- البيروقراطية: تحول البيروقراطية دون التمكن من الحصول على القروض ؛ لذا يرى الشباب المصري أن تأسيس العمل الحر مجال غير آمن مقارنة بالعمل الحكومي.
- ٤- عزوف الشباب: إن مشاركة الشباب في الأنشطة الاقتصادية المستقلة والحررة منخفضة بشكل كبير.

- (١) أحمد عمر أبو الخير، دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر (دراسة ميدانية)، مرجع سبق ذكره، ص ١٤.

(٢)- إيمون باتلر، أسس لمجتمع حر، المركز العلمي العربي للأبحاث والدراسات الإنسانية، المغرب، الطبعة الأولى، معهد الشؤون الاقتصادية (IEA)، ص ١٤: ١٥.

- (٣) جوهر علي صالح، متطلبات نشر ثقافة العمل الحر، مجلة كلية التربية، مجلد ٣٧، عدد ٨٠، كلية التربية، جامعه دمياط، دمياط، ٢٠٢٢، ص ١٧.



٥- **التقاليد المجتمعية والموروثات الثقافية:** تعد التقاليد المجتمعية والموروثات الثقافية من أهم التحديات التي تواجه ثقافة العمل الحر في مصر، حيث إن الثقافة السائدة هي الاعتماد على الحكومة في التوظيف، والخوف من المخاطر التجارية، فمزال الاحباط يسيطر على عقل المواطنين ، وكذلك الاهتمام بالعمل الحكومي اعتقادًا بأنه يحقق الأمان الوظيفي، وأنه يحقق مراكز اجتماعية ومكانات أدبية بجانب النظرة الدونية للمشروعات الصغيرة.

٦- **تضارب السياسات الحكومية:** يتمثل هذا التضارب في عدم وجود رسالة ورؤية واضحة في سياسة الدولة لدعم التعليم الذي يحث علي العمل الحر وتشجيعه، فالسياسات المتعلقة بالعمل الحر في مصر غير متكاملة، وتحتاج مزيدًا من العمل، حيث يجب أن تعلن الحكومة عن دعمها للعمل الحر من خلال استراتيجيات تقوم على توعية الشباب بأهمية العمل الحر، فالخطة الاستراتيجية القومية لإصلاح التعليم لا تتضمن أية إشارة إلى العمل الحر.

٧- **تحدي التجهيزات:** عدم توافر أماكن العمل والمستلزمات والتسهيلات الضرورية ، بالإضافة إلى عدم توافر رأس المال المبدئي والتمويل اللازم، وشح المصادر التمويلية ، وغياب صيغ التمويل البديلة، وتردد كثير من المؤسسات والهيئات المانحة في تزويد الراغبين في العمل الحر برأس المال.

٨- **تحديات أمنية:** إن بعض المناطق النائية أو التي تشهد بعض الصراعات تفتقر إلى التغطية الأمنية ، مما يعرض المشروعات للخطر.

#### ب- معوقات بعد البدء في مشروع العمل الحر:

في حالة البدء في تأسيس العمل الحر والقيام به ، أو البدء في المشروع الصغير، تواجه تلك المشروعات الصغيرة عديدًا من المعوقات والتحديات التي تحد من قيامها بالدور المنوط بها ، وهي وفق ما يلي:

١- **التمويل:** يعاني أصحاب المشروعات الصغيرة من نقص التمويل اللازم لإنشاء المشروع أو لتطويره ، فيلجئون إلى الاستدانة من الأقارب والأصدقاء، أو الحصول على قروض، وكثيرًا ما تتردد البنوك في منحهم قروضًا، بجانب أن الشركات الصغيرة والأعمال الناشئة لا تمتلك السيولة المالية التي تمكنها من دفع أجور العمال والإيجار، وقاتورة الماء والكهرباء والغاز، والمصروفات اليومية ومصاريف الموردين والدائنين، وبالتالي فإن كل ذلك يعوق عمليات العمل الحر وأنشطتها ، ويعقدها<sup>(١)</sup>.

٢- **نقص المهارات وتدني الجوانب الفنية:** يفتقر الشباب من أصحاب المشروعات الحرة للمعلومات الأساسية حول احتياجات السوق ، كما يفتقرون إلى مهارات تصميم مشروع جديد وإطلاقه وإدارته ، والخبرات اللازمة لذلك، بالإضافة إلى عدم توفير دورات تدريبية للعمال والموظفين من قبل أصحاب الأعمال الحرة ، وخاصة في الإدارة و المحاسبة، وحاجة العمال إلى برامج للتأمينات والمعاشات .

٣- **تحديات تتعلق بالإنتاج:** تتمثل في عدم استقرار أسعار مستلزمات الإنتاج بخاصة المستوردة، وارتفاع أجور العمالة وعدم استقرارها، وبسبب اعتماد هذه المشروعات على المواد الخام فإنها تواجه

(١) - فاطمة زكريا محمد عبد الرازق، ثقافة العمل الحر، مرجع سبق ذكره ، ص ١٨٣ : ١٨٧ .

مشكلة نقص هذه المواد، وقد يحد ذلك من توسعها، وقد يؤدي نقص المواد الخام إلى زيادة أسعارها، مما يؤدي إلى زيادة أسعار المنتجات المصنعة منها، وهذا قد يحد من الطلب عليها.

**٤- التسويق:** يعد التسويق من أخطر التحديات التي تواجه أصحاب المشروعات الصغيرة، حيث يتم إغراق السوق المحلي بالمنتجات المستوردة مما يصعب من عملية المنافسة، بالإضافة إلى تكرار أنشطة المشروعات الصغيرة وتشابهها مما يضر أيضًا بالمنافسة، ومعظم المشروعات تفتقر في إعدادها إلى التخطيط، وبحوث التسويق، وبيانات السوق المستهدف.

**٥- تحديات إدارية وتنظيمية:** هذه التحديات منها ما يتعلق بالضرائب والتقدير غير الواقعي وضريبة المبيعات، والتأمينات، وعدم تسجيل المشروعات رسميًا؛ نظرًا لعدم تسجيل المباني المقام فيها تلك المشروعات، وعدم وجود كيان مؤسسي يجمع المشروعات الصغيرة في إطار تنظيمي واحد، وتواجه المشروعات الناشئة الصغيرة والمتوسطة مشكلات التوظيف، حيث لا يتمكنون من توفير المرتبات والاجور، وعدم القدرة على تهيئة الظروف الجيدة للإنتاج.

**٦- محدودية مشاركة المشروعات الصغيرة والأعمال الحرة في الأسواق العالمية:** وذلك بسبب المواصفات المتواضعة للمنتجات، خاصة في صناعة الأغذية، وكذلك المواد الخام التي لا يمكن تخزينها؛ نظرًا لدورة حياتها القصيرة، وعليه يظل السوق محليًا، ويصبح من الصعوبة اختراق الأسواق العالمية نتيجة لنقص الإعلان، وتعزيز هذه المنتجات إعلاميًا، فمعظم الشركات الكبيرة توفر ميزانية كبيرة للإعلان.

**٧- عولمة النشاط التجاري والاقتصادي:** حيث تم الانفتاح على العالم الخارجي اقتصاديًا وإداريًا وفنيًا وتسويقيًا، وأصبح العالم تتلاشى فيه الحدود الجغرافية والسياسية، كما تلاشت الحواجز الفكرية والثقافية بين الدول وشعوبها. ويتمثل التحدي الحقيقي لظاهرة العالمية في مدى استعداد مديرينا للتزود بمهارات النفاذ إلى الأسواق العالمية، وهذا لن يأتي إلا بدراسة السمات المميزة لهذه الأسواق وفهمها، والتخلي عن قوالب الإدارة التقليدية الجامدة، والابتكار والتخطيط من جديد وإدارة الأعمال الدولية والتسويق الدولي، والتمكن من مهارات التفاوض الدولي مع مديرين ينتمون إلى ثقافات متعددة.

**٨- زيادة حدة التنافسية العالمية:** بمعنى زيادة القدرة على إنتاج سلع وخدمات تواجه اختيار المنافسة الخارجية، وفي الوقت نفسه تحافظ على مستوى مرتفع للدخل المحلي الحقيقي، أي هي محصلة لسلسلة من الأفعال والاستجابات التنافسية ما بين الشركات المتنافسة في صناعة معينة<sup>(١)</sup>.

**تاسعًا: آليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر:**

**١. التعليم والتدريب:** يقصد بالتعليم والتدريب اكتساب الشباب اتجاهات العمل الحر ومهاراته لزيادة الوعي بإدراك الفرص الوظيفية وتدريبهم على مهارات الإبداع والابتكار، وتهدف برامج التدريب والتعليم الريادي لتوفير المعارف والخبرات في مجال ريادة الأعمال والعمل الحر، بالإضافة إلى تأهيل الشباب لإدارة المشروعات الريادية من خلال تبني ثقافة العمل الحر، وتحويل ثقافة المجتمع من السعي وراء العمل الحكومي إلى العمل الحر.

(١)- محمد ياسر الخواجة، اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر: دراسة ميدانية في محافظة الغربية، المجلة العلمية بكلية الآداب، المجلد ٢٠١١، العدد ٢٤، ٢٠١١، ص ٩٠ : ٩٢.

٢. التمويل: التوسع في استحداث أنظمة تمويل غير تقليدية تلائم المشروعات الناشئة عن طريق مراكز خدمات محددة ، وبوابات إلكترونية.

٣. البيئة الداعمة: يقصد بالبيئة الداعمة البنية التحتية المادية والمعلوماتية في تحقيق الحوافز والمنح الحكومية والأهلية للمشروعات الناشئة التي يرغب الشباب في إقامتها ، واستصدار التشريعات التي تمكن من الحصول على نسبة من المشتريات الحكومية والمشروعات التي تطرح أمام القطاع الخاص.<sup>(١)</sup>

### منهج الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يساعد هذا المنهج في التعرف على اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر، ومصادر المعرفة والعوامل المؤثرة في ثقافة العمل الحر، والمعوقات التي تحول دون اتجاه عديد من الشباب نحو العمل الحر في المجتمع بوصفه قوة دفع للشراكة المجتمعية، والرؤية المستقبلية لتنمية وعى الشباب بأهمية ثقافة العمل الحر، ومن ثم لا بد من تحليل ما يقع تحت أيدينا من معلومات خاصة بذلك، كما اعتمدت على طريقة المسح الاجتماعي بالعينة العمدية؛ لأنها أكثر الأساليب ملائمة لهذه الدراسة.

### أدوات الدراسة:

فرضت علينا طبيعة الدراسة من حيث أهدافها وأسلوب تناولها ومعالجتها استخدام مصادر متنوعة ومختلفة لجمع البيانات، منها (دليل دراسة الحالة)، وبالتالي فقد جمعت الدراسة بين أدوات كيفية ساعدت في بلورة ملامح الظاهرة وأبعادها المختلفة والمتغيرات المرتبطة بها، وأخرى كمية تسهم جمع البيانات الميدانية نظراً لما تمليه طبيعة الدراسة الراهنة وأهدافها، والذي ينصب على التعرف على اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر، والمعوقات التي تحول دون اتجاه عديد منهم نحو العمل الحر بوصفهم قوة دفع للشراكة المجتمعية، والتي تساعد في الدفع بعجلة النمو الاقتصادي والنهوض بالتنمية.

### عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على قطاع حيوي من الشباب الذي يعمل عملاً خاصاً أو حرّاً في أى قطاع من قطاعات المجتمع، وشملت عينة الدراسة (عشرين) حالة من الشباب أصحاب العمل الحر داخل محافظة دمياط، والذين استفادوا من خدمات الصندوق الاجتماعي للتنمية، كما روعي أن يكون المبحوث قد حصل على التمويل وأقام المشروع، وانتهى من سداد المديونيات أو المستحقات، وذلك حتى يمكننا أن نلمس كل الإيجابيات والسلبيات في كافة المراحل التي مر بها المشروع، بهدف تغطية محاور الدراسة وأهدافها، وقد تم تحديد عينة الدراسة وفقاً لعدة أبعاد منها البعد النوعي، والسن، والبعد التعليمي، والحالة الاجتماعية، والبعد الاقتصادي.

(١)- مبروكة محمود محمد عليق، آليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب، مجلة الخدمة الاجتماعية، ٢٠١٩، ص ٢٧.

## خصائص عينة الدراسة

رقم الحالة	النوع	السن	الحالة الاجتماعية	محل الإقامة	الشهادة الجامعية
١	ذكر	٢٥	أعزب	الجلاء	ليسانس آداب
٢	ذكر	٢٧	متزوج	شطا	دبلوم صنایع
٣	ذكر	٣٢	متزوج	السنانية	دبلوم زراعة
٤	ذكر	٢٨	متزوج	رأس البر	بكالوريوس تجارة
٥	ذكر	٣٠	أعزب	دمياط الجديدة	معهد خدمة اجتماعية
٦	ذكر	٢٨	أعزب	ميدان سرور	معهد حاسبات ومعلومات
٧	ذكر	٢٤	أعزب	بجوار قسم ثاني	كلية تجارة
٨	ذكر	٣٥	متزوج	الشرباصي	محو أمية
٩	ذكر	٤٠	متزوج	شارع المحور	شهادة إعدادية
١٠	ذكر	٣٠	أعزب	شط جريبه	دبلوم تجارة
١١	ذكر	٣٤	متزوج	كفر البطيخ	ليسانس آداب
١٢	ذكر	٣٨	مطلق	كفر سعد	بكالوريوس حقوق
١٣	ذكر	٣٢	متزوج	الحي الخامس	دبلوم تجارة
١٤	ذكر	٤٥	أرمل	عزبة الشرايد	بكالوريوس تجارة
١٥	ذكر	٤٠	مطلق	الشعراء	محو أمية
١٦	ذكر	٣٣	متزوج	العودلية	بكالوريوس خدمة اجتماعية
١٧	ذكر	٢٦	أعزب	الحسانية	شهادة إعدادية
١٨	ذكر	٣٤	متزوج	الشيخ ضرغام	بكالوريوس زراعة
١٩	ذكر	٢٨	متزوج	شطا	بكالوريوس حقوق
٢٠	ذكر	٢٩	أعزب	رأس البر	ليسانس آداب

- يتضح من تحليل خصائص عينة الدراسة أن جميع أفراد العينة من الذكور، وأن غالبيتهم يقعون في الفئة العمرية من (٢٥:٣٥) عامًا، وأن أكثرهم متزوجون، وأن جميعهم يقع محل إقامتهم في محافظة دمياط، وأن غالبيتهم حاصلون على مؤهل عالٍ.

#### المحور الأول: اتجاهات الشباب نحو ثقافته العمل الحر:

- فيما يتعلق بممارسة العمل الحر، يتضح أن معظم أفراد العينة يمارسون العمل الحر؛ لأنه لا يحتاج تخصيص مساحة عمل بعينها أو ساعات عمل محددة، ويمكن العمل من أي مكان، وفي أي وقت، مع معاينة أخذ راحة عندما يستلزم الأمر، وبالتالي يستطيع الشباب الموازنة بين العمل والحياة الاجتماعية والأسرية، ومن اتجاهات الشباب نحو ثقافته العمل الحر وفقًا لنتائج دراسة الحالة هو عدم وجود حدٍّ للدخل الممكن كسبه، فمن يمتلك مهارات جديدة ومتنوعة مع كل تجربة عمل جديدة بحكم متطلبات العمل المختلفة، حيث يجد الفرصة سانحةً أمامه لتعلم شيء جديد في كل مرة، وهذا ما يجعل أداءه أفضل مع مرور الوقت، ويزيد من خبراته، ويستطيع العمل على مشاريع متعددة في الوقت نفسه، ويصبح لديه طاقة للخوض والتوسع في مجالات كان يظنها صعبة عليه، وذلك طبقًا لإجابات الحالات المبحوثة،

حيث عبر صاحب الحالة الثالثة قائلاً (إحنا بنحب نشتغل في أي مشاريع صغيرة عشان يبقى عندنا مصدر دخل نصرف منه على أكلنا وشربنا وعلاجنا ومدارس عيالنا وأن الشغل مش عيب ولا حرام فبنبدأ واحده واحده لحد ما ربنا يكرمنا).

- فيما يرتبط باستمرارية ممارسة العمل الحر، يتضح أن معظم أفراد العينة لا يزالون يقومون بممارسة العمل الحر، ووفقاً لنتائج دراسة الحالة لكي ينجح الشاب في عمله الحر لا بد ألا يكتفي بالمهارات التي يمتلكها بالفعل، بل عليه أن يعمل على تطوير نفسه باستمرار، وأن يتعرف على نقاط ضعفه، ويعمل على التغلب عليها، وبالتالي تتعدد مصادر دخله، وإمكانية التحكم في أرباحه، كما لا بد من ترتيب الأولويات، ومحاولة السيطرة على سير العمل بشكل جيد، وألا يستغل ميزة حرية ساعات العمل في التكاسل تاركاً المهام الموكلة إليه، وطبقاً للحالة الخامسة (المشاريع بتاعتنا دي مصدر ربح لنا بتعيشنا كويس ، واحنا مكملين مشاريع أباهاتنا عشان نحافظ على تراث العيلة).

### المحور الثاني: إيجابيات ممارسة العمل الحر:

- فيما يتصل بإيجابيات ممارسة العمل الحر، يتضح أن الربح غير المحدود من إيجابيات ممارسة العمل الحر، وذلك مع تدني فرص العمل ، وانتشار البطالة وتدني المرتبات ومستوى الدخل في فرص العمل المتاحة، مما دفع الشباب نحو العمل الحر بهدف زيادة دخله ، أما العوامل الاجتماعية المؤثرة في العمل الحر فتتمثل في الرضا الوظيفي ، والتوجه السياسي بوصفه عاملاً مجتمعياً مؤثراً في العمل الحر ، بالإضافة إلى الرغبة في الاستقلالية في العمل ، وذلك طبقاً لإجابة الحالة الثالثة عشرة (إحنا دخلنا جمعيات وجمعنا قرشين كويسين فقلنا نفتح مشاريع تبقي مصدر للفلوس لنا ونحوش منها شويه على جنب كده عشان نوسع المشاريع بتاعتنا ونعيش كويسين وسط الناس)، وبجانب الربح أكدت نتائج دراسة الحالة أن لممارسة العمل الحر عديداً من الإيجابيات التي تعود على الشباب من ممارستها لذلك ، حيث يكتسب الشباب مهارات الاتصال والتفاعل مع الآخرين ومهارات الإقناع والثقة بالنفس، والقدرة على تحمل ضغوط العمل، والتخطيط ومهارات اتخاذ القرار، والقدرة على ترتيب الأفكار، ومهارات الإصغاء، وجمع المعلومات وتحليلها ومهارات حل المشكلات، وإدارة المشكلات أثناء العمل ، وإدارة المشروعات والفريق، وإدارة الوقت والجهد، ومعرفة البيئة السوقية، والقدرة على تقييم المواقف، والحرية الكاملة لمن يرغب في أن يكون رئيساً لنفسه، وفي اختيار العمل الذي يريده والعميل الذي يريده، مع إمكانية العمل لدى عدة عملاء في نفس الوقت، وبإمكانه اتخاذ جميع القرارات بنفسه، وبالتالي تكون لديه كامل السيطرة على العمل، والعمل دون إشراف شخص آخر ضمن قيود عمل والتزامات محددة، ويكون سيّد نفسه في العمل الحر، ويعمل دون أيّة قيود تفرض عليه ، ولهم الحرية في اتخاذ قراراتهم بأنفسهم ، وهو المسئول عن تقييم نتائج عمله ، فمن خلال تلك التقييمات يبني لنفسه اسماً وسمعة، فيصل إلى أهدافه وبالتالي يحقق مزيداً من الأرباح، كما لا يملأ أحد أوامره عليهم، وطبقاً لإجابة الحالة السادسة عشرة (إحنا كنا شغالين مع الناس ومع أهالينا ومكنش عندنا الحرية في أي حاجة نعملها على طول كنا مجبورين ومكنش الحال عاجبنا، ولما اتعلمنا أصول الشغلانه كل واحد خرج وفتحله المشروع بتاعه).

- فيما يتعلق بمدى تفضيل أفراد العينة للعمل الحر أم العمل داخل مؤسسة أو منظمة حكومية ، اتضح أن غالبية أفراد العينة يفضلون العمل الحر، وذلك وفقاً لنتائج دراسة الحالة، فالعمل الحر يتيح للأفراد مرونة كبيرة في تحديد أوقات عملهم ، فالشخص يعمل لحسابه الخاص دون الالتزام بساعات عمل

محددة، بدلاً من أن يكونوا مقيدون بساعات العمل الثابتة كما هو الحال في وظائف القطاع الخاص أو الحكومي، حيث يستطيعون تحديد مواعيد العمل التي تتناسب مع أسلوب حياتهم الشخصي، وتحديد الأوقات التي يكونون فيها الأكثر إنتاجية وترتيب يومهم، أم العمل داخل مؤسسة أو منظمة مثل السيطرة والتحكم في موظف رئيسٍ يخبره بما عليه فعله وما لا يفعله، أي إن لديه سيطرة أقل على عمله كما أن سيطرة صاحب العمل بالموظف وتحكمه به تجعله مجبراً على تنفيذ المطلوب دون اعتراض، في حين يتمتع الذي يمارس العمل الحر بالسيطرة الكاملة على عمله بما يشمل نواح عديدة، مثل وضع جدول زمني للعمل كما يريد، والحرية في قبول تعليمات العمل من رفضها، بالإضافة إلى تعنت رؤساء العمل، فمنهم من يُعامل الموظفين عنده كأنهم عبيد لديه، وليس من حقهم الاعتراض على أوامره أو مناقشتها، أي إن الموظف مقيد برئيسه، ويعتمد على قرار رئيسه وسياساته في سير العمل، ومن ضمن الأسباب التي أشارت إليها أغلب عينة الدراسة في تفضيلها للعمل الحر عن العمل داخل مؤسسة أو منظمة، منها ساعات العمل طويلة قد تزيد عدد ساعات العمل الوظيفي عن ٨ ساعات يومياً، مما يستهلك معظم الوقت والحصول على راتب شهري ثابت، وتجدر الإشارة هنا بناء على نتائج دراسة الحالة إلى أن الدخل المحدود أحد مساوئ العمل داخل مؤسسة أو منظمة، فالدخل حتى لو لم يكن ثابتاً فهو غير قابل لمنافسة أسعار السلع ومستلزمات الأسرة، وبذلك يصبح العمل داخل مؤسسة أو منظمة ليس الخيار المناسب لأغلب الشباب، بما أن العمل الحر لا يتطلب شهادات علمية، فمن السهل على الشخص اختيار المجال الذي يرغبه بناءً على اهتماماته وخبراته، ذلك طبقاً لإجابة الحالة الثانية (أنا ليه اشتغل تحت رحمة حد ويقعد يخضم مني، وطول اليوم خناقات انا افتح المشروع بتاعى واجرب واشتغل وابقى أنا رئيس نفسي)، إلا أن الأقلية يفضلون العمل داخل مؤسسة أو منظمة وذلك طبقاً لإجابة الحالة التاسعة (احنا مش محتاجين مشاريع جمب شغلنا الحمد لله متيسره والأجور بتاعتنا معيشانا كويس فبنحوش منها قرشين للعيال والباقي عايشين بيه، ومش ضامين مع اللي بيحصل فالبلد دلوقتي نعرف نفتح مشاريع ولا لا).

### المحور الثالث: معوقات ممارسة العمل الحر:

- فيما يتعلق بمعوقات ممارسة العمل الحر من قبل، اتضح أن غالبية العينة تعرضوا لمعوقات العمل الحر، ومن أهم هذه المعوقات التذبذب في العمل في بدايته، فالشباب قد يظل فترة يعمل لفترة طويلة، وأخرى دون أي عمل يُذكر ويقل الطلب عليه، بالتالي يصبح بلا عمل، بالتالي لن يكون دخله ثابتاً ومستقرًا، ولن يتمكن من وضع خطط لمستقبله العملي، أو الإدارة والتحكم في شؤنه المالية، خاصة إن كان في بداياته، ومن بين سلبيات العمل الحر أيضاً أنه لا يحصل على أي نوع من الإجازات مدفوعة الأجر أو معاش بعد التقاعد أو تأمين صحي، كما أن أي دورة تدريبية قد يرغب في الحصول عليها ستكون على نفقته الخاصة، ومن بين أحد أكبر السلبيات التي تحبط الشباب عند ممارسة العمل الحر كذلك المنافسة الشديدة في العمل الحر، وقد لا يكونوا من ذوي الخبرة، حيث يدفع كثير منهم للعمل في مجال ما؛ لأنهم يعتقدون أنه من أسهل الأعمال، وفي ظل ذلك يضطرو لقبول العمل بسعر منخفض، وتقديم بعض التنازلات الخاصة "بالتسعير"، مع الاحتفاظ بنفس المستوى المرتفع من الجودة للتغلب على المنافسين وإلا يبقى بلا عمل، وربما يكون هذا طبقاً لإجابة الحالة الخامسة (احنا كان معانا قرشين كويسين قلنا نفتح بيهم مشروع أو ندخل شراكه مع حد تانى انما مدرسناش المشروع كويس وخسرنا فلوسنا واتعرضنا لمنافسه كبيره ومكنش حد بيدير المشاريع كويس)، إلا أن الأقلية أكدوا عدم تعرضهم

لسليبات العمل الحر، وطبقاً لإجابة الحالة الحادية عشرة (إحنا من زمان بنفكر نعمل مشروع صغير على قدنا ودرسنا الموضوع كويس وسالنا كذا حد والحمد لله اتعلمنا من غلط غيرنا وفتحنا المشروع).

- فيما يرتبط بنوع المعوقات التي واجهت أفراد العينة أثناء ممارسة العمل الحر، اتضح من نتائج دراسة الحالة أن من أهم المشاكل التي قد تواجه الشباب الراغبين في ممارسة العمل الحر معاناتهم من كيفية الحصول على الخبرة اللازمة التي تؤهلهم للتوسع في العمل، وكيفية الحصول على أول عميل، حيث لا يمكنه الحصول على أول عميل بدون أعمال سابقة، ولا يمكنه الحصول على أعمال سابقة؛ لأنه لم يحصل على عملاء بعد، كما اتضح من نتائج دراسة الحالة، حالة عدم الاستقرار في ظل ارتفاع أسعار السلع والخدمات وانخفاض العملة المحلية أمام العملات الأجنبية، ويمكن بأي لحظة أن يصبح بدون أي عمل، وهذا يؤثر بشكل كبير في الشخص الذي يعتمد على العمل الحر بوصفه مصدرًا أساسيًا للدخل؛ لعدم الحصول على دخل منتظم ومتوقع كل شهر، والذي يمكنه الاعتماد عليه في بناء خطته المستقبلية، وبالتالي يصبح هناك داعي للقلق بشأن مستقبل المشروع ومن خطر وقوع أية مشاكل محتملة من شأنها أن تهدد أمنه، كما تعد صعوبة إدارة الوقت من أهم معوقات العمل الحر، فالممارس للعمل الحر قد ينشغل بكثرة المسؤوليات، ولن يجرؤ على رفض أي عميل لذلك فهو سيعاني من ضغط في العمل وعدم القدرة على تنظيم وقته، وقد يعاني من مشكلة في تنظيم مواعيد تسليم عملائه، وفي العمل الحر يتحمل الفرد جميع مسؤوليات إدارة العمل بنفسه، فقد تكون ميزة في بعض الأحيان، وعيب في نفس الوقت؛ لأن الشخص مكلف بكل شيء، مثل العثور على عملاء جدد، والتفاوض على الأجور، وتقديم الضرائب وإدارة الجوانب المالية الأخرى، فقد يكون هذا مرهقاً مستنزفاً للطاقة بالنسبة إلى بعض الأفراد، بالإضافة إلى مشكلة في تنظيم أوقاته الشخصية مما يؤدي إلى حدوث صعوبة في وضع حد فاصل بين العمل والحياة الشخصية، وقد تتطلب بعض المشاريع تخصيص مزيداً من الوقت لإنجازها في الوقت المحدد، وهذا أحد عيوب العمل الحر الذي قد يؤثر سلباً في الحياة الشخصية والعائلية، بالإضافة إلى الإحباط والمنافسات غير الشريفة وعدم التزام العملاء من بين المعوقات التي واجهت أفراد العينة أثناء ممارسة العمل الحر، وذلك طبقاً لإجابة الحالة الثامنة (إحنا فشلنا بسرعه في إننا ننجح المشروعات بتاعتنا ومكنش عندنا فريق حلو عشان يدير المشروع لأن صرفنا كل اللي كان معانا في التجهيزات).

#### المحور الرابع: رؤية استشرافية لنشر ثقافه العمل الحر:

- فيما يتصل بمدى إسهام الدولة في تشجيع مشروعات العمل الحر، اتضح أن غالبية العينة يرون أن الدولة تسهم في تشجيع المشروعات من خلال تنظيم حملات وندوات توعية لتوعية الشباب بثقافة العمل الحر، وتعريفهم بكافة الخدمات التي تقدمها الدولة في هذا الشأن، وعقد لقاءات من جانب المسؤولين بجهاز المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر مع المتدربين؛ لتوعيتهم بثقافة العمل الحر، وتوفير كافة البيانات الخاصة بدعم الشباب في إقامة مشروعات صغيرة، وتنظيم حملات إعلامية في صورة فقرات تليفزيونية وتقارير مع نماذج لشباب ناجحين في العمل الحر، وتدريب الشباب على مهن يحتاجها سوق العمل، وإنشاء فيديوهات على وسائل التواصل الاجتماعي لتشجيع الشباب على العمل الحر، إلا أن بعض أفراد العينة قد اشتكوا من كثرة الروتين في استخراج الموافقات وتصاريح المشروعات الخاصة بهم، وذلك طبقاً لإجابة الحالة الرابعة (إحنا اتبهلنا عما طلعتنا الموافقات وفتحنا المشروع بتاعنا منكرش أن الدوله بتحاول الى حد ما تسهل الدنيا شويه عشان الضرائب بس على الأقل حاسين بالأمان وان حقوقنا مش هتضيع)، أما الأقلية يعارضون تشجيع الدولة

وذلك طبقاً لإجابة الحالة الثالثة عشرة (الدولة مبتساعدهش في حاجه كل اللي همامها ازاي تاخذ فلوس مننا واحنا الفلوس اللي معانا على القد ، والظروف مش كويسه اليومين دول والسوق نايم).

- فيما يتعلق بالنصائح التي يمكن اقتراحها للشباب حتى يتمكنوا من ممارسة العمل الحر، أشارت نتائج دراسة الحالة إلى أن هناك عديداً من النصائح من جانب الشباب الذين خاضوا تجربة العمل الحر، وفي مقدمتها: إن النجاح في العمل الحر يتطلب الصبر، ويجب التأقلم مع التحديات المختلفة والاستمرار في تطوير مهاراتهم وتوسيع قاعدة عملائهم، فقد يستغرق الأمر وقتاً لتحقيق النجاح والاستقرار المالي المطلوب؛ لذا يجب أن يكون مستعداً لمواجهة تحديات قد تواجه الشباب عند ممارسة العمل الحر حتى يستعد لها، مما سوف يساعدهم في التعامل معها والتغلب عليها وبناء سمعة جيدة في مجال عملهم ومن ثم التميز، ومن أهم هذه التحديات هو عدم وجود مصدر دخل ثابت، فقد يواجهوا أشهر من السنة تكون مليئة بالمشاريع والعمل المستمر، وأشهر أخرى بدون عمل؛ لذلك لا بد من إدارة جيدة للأموال ومهارات تنظيم الوقت ، وسعي مستمر للحصول على عملاء جدد، وتحديد جدول عمل قابل للتطبيق يشمل فترات للراحة، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تحديد ساعات العمل الثابتة والالتزام بها مع تخفيض وقت للأنشطة الشخصية والاجتماعية، ومن أهم النصائح التي قد تساعد في ممارسة العمل الحر بشكل جيد، ووفقاً لنتائج دراسة الحالة ينبغي على الشباب المقبلين على ممارسة العمل الحر تحسين جودة أعمالهم من خلال التدريب المستمر، ومعرفة أحدث التقنيات في مجال تخصصه لمواكبة الطلب في السوق، والانفتاح على مجالات جديدة بتوسيع آفاق معرفته ، وتعلم مهارات التواصل مع الآخرين بما يخدم حاجة الشاب في إدارة مشروعه أو عمله الحر وإنجازه، وإدارة علاقاته مع العملاء، والتأكد من فهمهم له بالشكل الصحيح؛ لأن مهارة التواصل الصحيحة هي أساس نجاح أي عمل، خاصةً إن كان عملاً حرًا، حيث يجعله على قدر كبير من الالتزام، ويكسبه مهارات جيدة في إدارة الوقت، كما أشار غالبية العينة إلى أهمية التسويق الجيد ، للعمل لكي يتعرف الناس على منتجات المشروع الجديد، وذلك طبقاً لإجابة الحالة التاسعة (لازم نعمل إعلانات ، فيه عندنا صحاب كتير ومعارف عملوا لينا الدعاية من غير فلوس عشان الناس تعرفنا وتشترى مننا، والحمد لله بنبيع بشكل كويس والارباح كويسه)، يليها تنمية المهارات واكتساب القدرات والتعامل باحترافية مع العملاء ، والصبر، وحسن الإدارة، وذلك طبقاً لإجابة المبحوث الثامن عشر (لازم الواحد ينمي أي مهارة عنده من خلال الممارسة والتدريب ويتعامل كويس مع العملاء والصبر عليهم).

### نتائج الدراسة:

- تبين من نتائج الدراسة الميدانية أن اتجاهات غالبية الشباب نحو العمل الحر إيجابية حيث أنهم يفضلون العمل الحر عن العمل داخل مؤسسة أو منظمة؛ فالعمل الحر يتيح للأفراد مرونة كبيرة في تحديد أوقات عملهم ، فالشخص يعمل لحسابه الخاص دون الالتزام بساعات عمل محددة، بدلاً من أن يكونوا مقيدين بساعات العمل الثابتة كما هو الحال في وظائف القطاع الخاص أو الحكومي.
- أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى العديد من العوامل المؤثرة في ثقافة العمل الحر، ومن بينها الربح غير المحدود واكتساب الشباب مهارات الاتصال والتفاعل مع الآخرين ، ومهارات الإقناع والثقة بالنفس، والقدرة على تحمل ضغوط العمل والتخطيط اتخاذ القرار، وإدارة المشكلات أثناء العمل وإدارة المشروعات والفريق، وإدارة الوقت والجهد، ومعرفة البيئة السوقية، والقدرة على تقييم المواقف، والحرية الكاملة لمن يرغب في أن يكون رئيساً لنفسه، وفي اختيار العمل الذي يريده ، والعمل الذي يريده.



- أوضحت نتائج الدراسة الميدانية أن غالبية العينة تعرضوا لمعوقات العمل الحر، ومن أهم هذه المعوقات التذبذب في العمل في بدايته، وعدم الحصول على أي أجازات مدفوعة الأجر أو معاش بعد التقاعد، أو تأمين صحي، وارتفاع تكاليف الحصول على دورات تدريبية، والمنافسة الشرسة في مجال العمل الحر، وحالة عدم الاستقرار في ظل ارتفاع أسعار السلع والخدمات، وانخفاض العملة المحلية أمام العملات الأجنبية، وعدم الحصول على دخل منتظم ومتوقع كل شهر، ووجود صعوبة في وضع حد فاصل بين العمل والحياة الشخصية.
- أشارت نتائج الدراسة الميدانية إلى أن هناك عديدًا من الرؤى المستقبلية نحو تجربة العمل الحر، وفي مقدمتها: إن النجاح في العمل الحر يتطلب الصبر، ويجب التأقلم مع التحديات المختلفة والاستمرار في تطوير مهاراتهم وتوسيع قاعدة عملائهم، وتحسين جودة أعمالهم من خلال التدريب المستمر ومعرفة أحدث التقنيات في مجال التخصص لمواكبة الطلب في السوق، والانفتاح على مجالات جديدة بتوسيع آفاق معرفته، والتسويق الجيد، وتنمية المهارات واكتساب القدرات، والتعامل باحترافية مع العملاء، والصبر، وحسن الإدارة.

#### توصيات الدراسة:

- إنشاء منصات للتدريب والتطوير: عن طريق إقامة ورش عمل وبرامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات الشباب في مجالات العمل الحر، وتحفيزهم على تطوير مهاراتهم المهنية.
- توفير الدعم المالي والتمويل: تشجيع المؤسسات المالية والحكومة على توفير برامج تمويل وقروض ميسرة للشباب، الذين يرغبون في بدء أعمالهم الحرة.
- تعزيز التوعية: عن طريق إطلاق حملات توعية وتثقيف حول مميزات العمل الحر بين الشباب وتحدياته، سواء في المدارس أو الجامعات أو منصات التواصل الاجتماعي.
- توفير بيئة داعمة: إنشاء بيئة داعمة ومشجعة للشباب المبتدئين في العمل الحر، من خلال توفير مراكز عمل، وفضاءات ابتكار لتحفيز الإبداع، وتبادل الخبرات.
- تطوير قوانين وسياسات داعمة: عن طريق الإسهام في وضع قوانين وسياسات تشجع على ممارسة العمل الحر، وتحمي حقوق الشباب المبتدئين ومصالحهم.

**المراجع****أولاً: المراجع العربية:**

١. أحمد زكى بدوى ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، بيروت ، ٢٠٠٣ .
٢. أحمد سويلم، وعى طلبة الجامعة بثقافة العمل الحر، مجلة كلية التربية، جامعه دمياط، ٢٠٢٢ .
٣. أحمد عمر ابو الخير، أسباب الرجوع فى نجاح ممارسات العمل الحر، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، إدارة الأعمال، ٢٠١٧ .
٤. أحمد عمر أبو الخير، دور العوامل الشخصية والبيئية في نجاح ممارسات العمل الحر (دراسة ميدانية)، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة، ٢٠١٧ .
٥. أشرف محمد طه رشوان: دور جامعة أسيوط فرع الوادي الجديد في تنمية ثقافة العمل الحر لدى طلابها كمدخل لحل مشكلة البطالة، مجلة كلية التربية، ٣٤، كلية التربية بالوادي الجديد، جامعة أسيوط، ٢٠١٨ .
٦. اعتماد علام وآخرون ، التحولات الاجتماعية وقيم العمل فى المجتمع القطرى ، منشورات مركز الوثائق والدراسات الإنسانية ، جامعة قطر ، الدوحة ، ٢٠٠٥ .
٧. أنسام علي خليفة : دور منصات العمل الحر في انتشار ثقافة العمل الحر ، ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية ( غزة ) ، ٢٠١٨ .
٨. تقرير التنمية الإنسانية العربية ، الشباب وأفاق التنمية الإنسانية فى واقع متغير ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، المكتب الإقليمي للدول العربية ، ٢٠١٦ .
٩. التقرير الخامس، أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل، مؤتمر العمل الدولي ١٠١، مكتب العمل الدولي، تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA، جنيف، سويسرا، ٢٠١٢ .
١٠. جمال شحاتة حبيب، الممارسة العامة منظور حديث في الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، ٢٠٠٩ .
١١. جمال محمد أندير، دراسة إحصائية لمواقف الشباب الليبي واتجاهاتهم حول العمل الوظيفي والحر دراسة إحصائية على عينة من طلبة وطالبات جامعة طرابلس – ليبيا ٢٠٢١م، مجلة المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات والمعلومات، المجلد ٩، العدد ١٧، المركز العربي للبحوث والدراسات في علوم المكتبات والمعلومات، ٢٠٢٢ .
١٢. جوهر علي صالح، متطلبات نشر ثقافة العمل الحر، مجله كلية التربية، مجلد ٣٧، عدد ٨٠، كلية التربية، جامعه دمياط، دمياط، ٢٠٢٢ .
١٣. حامد الهادي، الحرفيون بين التكيف مع الفقر وصناعة رأس المال، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة، ٢٠٠٦ .
١٤. حامد عمار ، دراسات فى التربية والثقافة " مقالات فى التنمية البشرية العربية " ، مكتبة الدار العربية للكتاب ، القاهرة ، ٢٠٠٢ .
١٥. خالد كاظم أبو دوح، النخب الاجتماعية في مصر، النخبة للطباعة والنشر، الجيزة ، ٢٠١٦ .
١٦. خديجة عبد العزيز على إبراهيم، خطة استراتيجية مقترحة لتنمية ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني في مصر، كلية تربية، جامعة أسيوط، ٢٠١٨ .
١٧. سلامة محمد علي: اتجاهات الشباب نحو العمل الحر وعلاقته بالبطالة، دراسة ميدانية بمحافظة قنا، مجلة كلية الآداب، المجلد ٧٣، ٢٠٢٢ .
١٨. سلامة محمد على، أسباب اللجوء للعمل الحر، مجلة كلية الآداب، جامعة القاهرة، ٢٠١٩ .

١٩. سمير عبد المنعم عبد الغني، استخدام جماعات المهام لتعزيز ثقافة العمل الحر لدى طلاب التعليم الفني: دراسة مطبقة على إدارة بندر دمنهور التعليمية، مجلة التربية، العدد ١٩٨، المجلد ٤، جامعة الأزهر - كلية التربية، ٢٠٢٣.
٢٠. سندس جاسم شعبيث ، وآخرون، "رأس المال البشري ودوره في تعزيز مؤشرات اقتصاد المعرفة وتلبية احتياجات سوق العمل في العراق"، مجلة جامعة جيهان، أربيل العلمية- إصدار خاص، العدد ٢، ٢٠١٨.
٢١. سهير حسين إبراهيم، المجتمع المدني في تدعيم ثقافة العمل الحر، عين شمس، ٢٠١٦.
٢٢. الصندوق الاجتماعي للتنمية ، تعميق فكر العمل الحر ، الصندوق الاجتماعي للتنمية ، القاهرة ، ٢٠٠٨.
٢٣. طارق السويديان، الخطوة الأولى نحو العمل الحر، دار الإبداع الفكري، جدة بالمملكة العربية السعودية، ٢٠١٩.
٢٤. طارق عبد المجيد، دور خريجي الجامعة في العمل الحر، المجلة العربية لإدارة، العدد (٣٥)، ٢٠٢١.
٢٥. طاهر محسن منصور ، وآخرون، قراءات في الفكر الإداري المعاصر: تباين الأهداف المتوخاه من تبني المسؤولية الاجتماعية في المنظمات الحكومية والخاصة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٨.
٢٦. عبد الغني بن حامد، دور راس المال الفكري في تحقيق الأداء التنظيمي المتميز للمنظمات، مجلة آفاق للدراسات والبحوث، العدد ١، ٢٠١٨.
٢٧. على صالح جوهر، متطلبات نشر ثقافة العمل الحر بين طلاب كلية تربية في ضوء التجارب العالمية المعاصرة، كلية التربية، جامعة دمياط، ٢٠٢٢.
٢٨. على ليلة ، العالم الثالث قضايا ومشكلات ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٥.
٢٩. عمرو النواوي، دليلك المختصر لبدء العمل عبر الإنترنت، أكاديمية حاسوب، القاهرة، ٢٠١٥.
٣٠. غريب صباح ، الاستثمار في التعليم ونظرياته ، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خضير ، كلية الآداب ، العدد الثالث ، ٢٠٠٨.
٣١. فاطمة زكريا محمد عبد الرازق، ثقافة العمل الحر، دار نشر، جامعة أكسفورد، ٢٠١١.
٣٢. فاطمه زكريا محمد عبدالرازق، ثقافة العمل الحر: تحليل بعض النماذج والشخصيات العاصمية، مج ٢٦، ١٢٠٤، ٢٠١٩.
٣٣. فاطمه محمد ، المحددات الاجتماعية لثقافة العمل الحر، مجله كلية الآداب، كليه الآداب، جامعة القاهرة، ٢٠١٧.
٣٤. قراوي أحمد الصغير ، وآخرون، " مؤشرات الاستثمار في رأس المال البشري كألية لرفع القدرة التنافسية والمحافظة عليها"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، عدد ٤، ٢٠١٠.
٣٥. مبروكة محمود محمد عليق، آليات ريادة الأعمال لتنمية ثقافة العمل الحر لدى الشباب، مجلة الخدمة الاجتماعية، ٢٠١٩.
٣٦. محمد بدوي، موسوعة العمل الحر، دار النهضة، القاهرة، ٢٠١٠.
٣٧. محمد جزاء عاتق السليمي، فعالية برنامج إرشادي قائم علي الإرشاد غير الموجه في تنمية تحقيق الذات، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا التربوية، جامعه الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٤.
٣٨. محمد حسنين محمد على، دور المنظمة الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر لدى شباب الجامعات، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، جامعة الأزهر، ٢٠٢٠.

٣٩. محمد حسين محمد علي، دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافة العمل الحر، التنمية والمتغيرات الاقتصادية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، ٢٠٠٥.
٤٠. محمد حسين محمد علي، دور المنظم الاجتماعي في نشر ثقافته العمل الحر لدي الشباب الجامعي، المكتب الجامعي، كلية البنات الإسلامية بإسيوط، قسم الخدمة الاجتماعية، جامعة الأزهر، فرع أسيوط.
٤١. محمد عدنان وديع، التعليم والنمو وسوق العمل: في إطار برنامج للتعليم عن بعد، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، ٢٠٠٥.
٤٢. محمد علي محمود رضوان: اتجاهات الشباب المشارك وغير المشارك في الأنشطة الطلابية نحو إقامة المشروعات الصغيرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، مجلد ٣، العدد ٤٩، ٢٠٢٠.
٤٣. محمد متولى، التربية والعمل وحتمية تطوير سوق العمالة العربية، الدار المصرية اللبنانية، ١٩٩٦.
٤٤. محمد محمد غنيم سويلم، الوعي بثقافة العمل الحر لدى الشباب الجامعي وانعكاساته على الأمن الاجتماعي، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، العدد ٤٨، جامعة قناة السويس - كلية التربية بالإسماعيلية، ٢٠٢٠.
٤٥. محمد ياسر الخواجة، اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر: دراسة ميدانية، كلية الآداب، جامعة طنطا، ٢٠١٠.
٤٦. محمد ياسر الخواجة، اتجاهات الشباب نحو ثقافة العمل الحر: دراسة ميدانية في محافظة الغربية، المجلة العلمية بكلية الآداب، المجلد ٢٠١١، العدد ٢٤، ٢٠١١.
٤٧. نجوى الفوال، الشباب وقضاياهم في مصر (١٩٧٠-١٩٩٠): دراسة توثيقية، أكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا، القاهرة، ٢٠٠٠.
٤٨. الهادي بوقفلول، الاستثمار البشري وإدارة الكفاءات كعامل لتأهيل المؤسسة واندماجها في اقتصاد المعرفة ورقة مقدمة في إطار: الملتقى الدولي حول "التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة و الكفاءات البشرية"، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، المنعقد يومي: ٠٩ و ١٠ أبريل ٢٠٠٤.
٤٩. هالة عبد القادر صبري، "واقع إدارة المعرفة ومتطلبات الإبداع والتجديد في الإدارة العربية"، المجلة العربية للإدارة، مج ٣٠، ع ٢، ديسمبر ٢٠١٠.
٥٠. هانى محمد زمان، نشر ثقافته العمل الحر، كلية التربية جامعة دمياط، ٢٠٢٠.
٥١. هنيدي بن عطية بن عبدالمعطي البشري، العوامل المرتبطة بإقبال الشباب على العمل الحر، مجلة رماح للبحوث والدراسات، العدد ٦٦، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح ٢٠٢٢.
٥٢. وجدان صالح عوض الحجرلي: اتجاهات الشباب نحو ريادة الأعمال لمواجهة مشكلة البطالة في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير تنظيم وإدارة في الخدمة الاجتماعية، جامعة أم القرى، ٢٠٢٢.
٥٣. ياسمين أحمد صقر، وآخرون، العوامل المؤثرة على التوجه للعمل الحر في مصر، المجلة العربية للإدارة، مجلد ٤٣، عدد ٢، ٢٠٢٣.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Allen David, social Networks and self –Employment, journal of SocioEconomic, vo.29, 2019.



2. Allport , G.W, The Nature Of prejudice , Cambridg , Addison , Wesley ,(2004).
3. Bögenhold, Dieter, and Uwe Fachinger. "Between need and innovative challenge: observations on female solo self-employment." Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy 10.1 (2016).
4. Fleischhauer, Kai-Joseph. "A review of human capital theory: Microeconomics." University of St. Gallen, Department of Economics Discussion Paper 2007-01 , 2007.
5. Gandini, digital work: self branding and social capital in the freelance knowledge economy, marketing theory, vol.16, no.1, 2016.
6. Gather, Claudia, Lena Schürmann, and Heinz Zippran. "Self-employment of men supported by female breadwinners." International Journal of Gender and Entrepreneurship 8.4 (2016).
7. Holden, Laura & Biddle , Jeff , The Introduction of Human Capital Theory into Education Policy in the United States, November, 2016 .
8. Hotzman ,W.H , Introduction to Psychology , Harper and Row PUBLISHING INC , London , (2008).
9. [https://liberalarts.utexas.edu/\\_files/ms37643/Holden-Biddle\\_for\\_Hamerama.pdf](https://liberalarts.utexas.edu/_files/ms37643/Holden-Biddle_for_Hamerama.pdf)
10. Isah, Umar G, et al "Analysis of student's attitudes toward self-employment intention in tertiary institution in Nigeria'." International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research 3.3 (2015).
11. Jean Paul, The impact of youth self Employment Behavior In socio- economic Development in Rwanda, Electronic journal Mpakani electronic, 2017.
12. Matza , R , (et al) , Position and Behavior Patterns of Youth , Hand Book of Modern Sociology , Rand Mccrally , Chicago , (2014).
13. Sonia Agut; Managerial Competency Needs and Training Requests : The Case The Spanish , Human Resource Development Quarterly , Spring ,2002 , p 33.
14. Wu, Dongxu, et al. "Intergenerational links, gender differences, and determinants of self-employment." Journal of Economic Studies (2015).